



Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los  
docentes de la universidad de ciencias y humanidades,  
Lima norte, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

**Br. Heberson Issac Ramos Conde**

**ASESOR:**

**Dr. Isabel Menacho Vargas**

**SECCIÓN:**

**Educación e idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

PERÚ - 2017

## **Jurado**

---

Dra. Liza Dubois Paulina Viviana  
Presidente

---

M.Sc. Abner Chávez Leandro  
Secretario

---

Dra. Isabel Menacho Vargas  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mi madre que está en el cielo Amanda Conde Vílchez por haberme brindado la fuerza y sabiduría para terminar mi tesis de investigación.

A mi Padre Pedro Ramos Alejos que me da fuerzas para salir adelante en todo momento.

### **Agradecimiento**

A todos mis compañeros maestristas que de una u otra forma me brindaron su apoyo.

A Doctora Isabel Menacho Vargas por su valioso tiempo y asesoramiento para el proyecto y desarrollo de la Tesis.

A mi familia que me animan a seguir estudiando.

El Tesista

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Heberson Issac Ramos Conde, estudiante de la escuela de posgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima declaro el trabajo académico titulada Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docente de la universidad de ciencias y humanidades, Lima Norte, 2016, presentada, en 134 folios para la obtención del grado académico de maestro en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de octubre del 2017

-----  
Heberson issac Ramos Conde

DNI: 41914588

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

A los señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias humanidades, Lima Norte, 2016, En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de: Maestro en docencia universitaria.

La presente investigación está dividida en siete capítulos. En el capítulo I se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo II se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el capítulo III se presenta la relación y el tratamiento de hipótesis. En el capítulo IV está dedicado a la discusión de resultados. En el capítulo V está refrendado a las conclusiones de la investigación. En el capítulo VI se fundamenta las recomendaciones. En el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas y finalmente se presentan los anexos correspondientes.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

El investigador

## Tabla de contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción:</b>	<b>15</b>
1. Antecedentes	16
2. Bases teóricas y fundamentación científica	20
3. Justificación	40
4. Problema	42
5. Hipótesis	45
6. Objetivos	46
<b>II. Marco metodológico:</b>	<b>47</b>
1. Variables de investigación	48
2. Operacionalización de las variables	50
3. Metodología	52
4. Tipo de investigación	52
5. Diseño	54
6. Población, muestra y muestreo	54

7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
8. Métodos de análisis de datos	63
9. Aspectos éticos	65
<b>III. Resultados</b>	66
<b>IV. Discusión</b>	83
<b>V. Conclusiones</b>	86
<b>VI. Recomendaciones</b>	88
<b>VII. REFERENCIA</b>	90
<b>ANEXOS</b>	93
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento	
3. Base de datos	
4. Certificación de validadores	



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento.	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Desempeño docente	51
Tabla 3	Categorías de la variable desempeño docente y de sus dimensiones.	59
Tabla 4	Validez del instrumento 1: Gestión del conocimiento por los expertos.	60
Tabla 5	Validez del instrumento 2: Desempeño docente labora	60
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumento de la variable 1: Gestión del conocimiento y la variable 2:Desempeño docente.	61
Tabla 7	Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del conocimiento.	62
Tabla 8	Nivel de confiabilidad del instrumento Desempeño docente.	63
Tabla 9	Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman.	64
Tabla 10	Gestión del conocimiento en los docentes universitarios de la universidad de ciencias humanidades, Lima Norte, 2016.	67
Tabla 11	Creación del conocimiento en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	68
Tabla 12	Almacenamiento y transferencia del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016	69

Tabla 13	Aplicación y uso del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	70
Tabla 14	Desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	71
Tabla 15	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016	72
Tabla 16	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	73
Tabla 17	Participación en la gestión educacional articulada a la comunidad de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016	74
Tabla 18	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	75
Tabla 19	Gestión del conocimiento y el desempeño laboral	76
Tabla 20	Correlación de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral	77
Tabla 21	Correlación de Spearman entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral	79
Tabla 22	Correlación de Spearman entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral	88
Tabla 23	Correlación de Spearman entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral	82

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	54
Figura 2	67
Figura 3	68
Figura 4	69
Figura 5	70
Figura 6	71
Figura 7	72
Figura 8	73
Figura 9	74

Figura 10	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016	75
Figura 11	Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.	76

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Y Humanidades, Lima Norte, 2016.. La población estuvo conformado por 100 docentes, el muestreo es no probabilístico, la muestra utilizada fue de 80 docentes en los cuales se han empleado las variables: la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético – deductivo. De diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un momento específico, que se desarrolló al aplicar los siguientes instrumentos: Un cuestionario para la gestión del conocimiento, consta de 37 ítems, que está dividido en tres dimensiones. El cuestionario para el desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 40 ítems, que está dividido en cinco dimensiones. Sus respuestas están en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), que brindaron información a través de la evaluación de sus dimensiones y cuyos resultados se presentan gráficamente y textualmente.

Asimismo la prueba de hipótesis realizada con respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, nos permite concluir que existe un nivel de correlación alta ( $r = 0,849^{**}$ ) entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, esto quiere decir que a mayores valores de gestión del conocimiento, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

**Palabras claves:** gestión del conocimiento, desempeño laboral, creación del conocimiento, transferencia de conocimiento, uso de conocimiento, dominio en la preparación para el aprendizaje, dominio en la enseñanza para el aprendizaje, dominio en la participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad.

## Abstract

This research was general objective, determine the relationship between knowledge management and job performance in teaching at the University of Humanities, Lima Norte, 2016 .. The population consisted of 50 teachers, sampling is nonprobabilistic, the sample used was 50 teachers who have used the variables: knowledge management and job performance.

The method used in the research was the hypothetical - deductive. Non-experimental design correlational level of transactional court, which collected information at a specific time, which was developed by applying the following instruments: Questionnaire for knowledge management, consists of 37 items, which is divided into three dimensions. The questionnaire for job performance, which consisted of 40 items, which is divided into five dimensions. Your answers are Likert scale (always, almost always, sometimes, rarely and never), who provided information through the evaluation of its size and the results are presented graphically and textually.

Also hypothesis testing conducted with respect to the overall objective and in response to the general hypothesis, we conclude that there is a high level of correlation ( $r = ,849^{**}$  ) between knowledge management and job performance, this means that higher values knowledge management, there will be higher levels of job performance.

**Keywords:** Knowledge management and job performance, creation of knowledge, knowledge transfer, use of knowledge, domain in the preparation for learning, domain in teaching for learning, domain in the couple c. pation in the management of the school and development of professionalism

## **I.    Introducción**

## 1. Antecedentes

### 1.1.1. Antecedentes internacionales

López (2012) en su trabajo de investigación “Diseño, Desarrollo y Evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de Educación Primaria” de la Universidad de Madrid del Departamento de didáctica, organización escolar y didácticas especiales, tuvo como objetivos Elaborar un modelo de gestión para una Institución Educativa de Primaria, el segundo objetivo fue de establecer la categoría de gestión inconsecuente del conocimiento, el tercer objetivo es restablecer el funcionamiento del centro educativo, tanto para crear las estrategias de mejora en interrelación con los miembros de la institución, y de formación, y a partir de estos resultados se elaborara un modelo de gestión del conocimiento y así poder comprobar que aspectos influyen en la gestión del conocimiento, la muestra fue seleccionada intencional con diseño no probabilístico con 25 maestros y llegaron a la conclusión de detectaron los problemas de conducta, problemas con alguna materia y falta de didáctica dentro del personal que trabajan ahí. Se detectó que el problema en la Institución educativa existen problemas que los maestros no saben solucionar y no saben dónde encontrar las medidas de solución a las mismas.

Mercedes (2012) realizó un trabajo de investigación titulado: “Modelo de gestión académica basada en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en instituto de educación superior” Tesis para optar el grado de Magister scientiarum en ciencias administrativas mención gerencia general en la universidad de oriente Venezuela. Su objetivo general fue: Proponer modelo de gestión académica basada en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES, a través de las asignaturas con mayor porcentaje de alumnos aplazados. Para la investigación se tomó como muestra el 70% de alumnos aplazados de una población correspondientes a las carreras de ingeniería industrial y ingeniería de sistemas. El tipo de investigación es: Descriptiva Longitudinal retrospectiva y Cualitativa. La investigación presenta un diseño documental y de campo. A través del análisis de la correlación de Pearson se pudo determinar que las variables que correlacionan en mayor medida vienen



representadas por la educación universitaria, el ejercicio profesional y el ejercicio docente en educación. La variable distinciones con las variables investigación y publicaciones, ejerció docente en educación y educación universitaria no mantiene correlación significativa ( $r < 0,03$ ). Igual comportamiento se observa con la variable porcentaje de alumnos aprobados y las demás variables asociadas a la evaluación de credenciales, por lo tanto, no existe relación alguna entre las credenciales del docente y el porcentaje de alumnos aprobados.

. Cumbal (2012) realizó su Tesis en la Conferencia Episcopal Ecuatoriana en Maestría en Pedagogía titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Centro de Educación Básica Ricardo Rodríguez de la ciudad de Quito, parroquia Pifo, Cantón Quito, de la provincia Pichincha, durante el año 2011 – 2012, quien concluye que los docentes están de acuerdo con los procesos de cambios que está desarrollando el Ministerio de Educación a nivel nacional, en tal virtud, considera prudente y necesario una evaluación oportuna con la finalidad de establecer una cultura de mejoramiento continuo en la carrera docente, tomando como criterio: las destrezas pedagógicas y didácticas; destrezas de dogmática, cuidado a los discentes con necesidades individuales. Los padres de familia evaluaron a los docentes en cuanto a: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales, no existe el incentivo y reconocimiento del trabajo de los docentes que día a día tienen que luchar al trabajo y esfuerzo de cada uno de los colegas que tienen que lidiar con más de 40 estudiantes, inquietos, adormecidos, muchas veces con hambre, con problemas propios de su edad y que no reciban el reconocimiento respetuoso por parte de los padres de familia. En el caso de los directivos se tomo en consideración las competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo siendo la evaluación promedio del Centro de Educación Básica “Ricardo Rodríguez” es de 86.34/100 por ello se ubica en la categoría A equivalente a excelente. Los docentes se encuentran de acuerdo con los procesos de cambios por parte del MED y de la evaluación continua. En la evaluación de los estudiantes hacia los docentes demuestra que los alumnos no están acostumbrados a evaluar a sus docentes, sin embargo sirvió para que los estudiantes expliquen sus apreciaciones o resentimiento y que los docentes reflexionen sobre su trabajo.

En cuanto a la evaluación de los padres de familia hacia sus maestros fue negativa y los docentes sintieron que los padres no reconocen su trabajo. En conclusión se puede observar que hubo subjetividad, tal vez la falla fue en la interpretación de los instrumentos porque no hay coherencia con las evaluaciones internas y con la evaluación externa, la contradicción es notable ya que los factores de desempeño laboral no solo depende de la gestión educativa del centro educativo si no también de los factores externos como por ejemplo uno principal es la alimentación que genera alumnos sin ganas de aprender otro factor es alumnos en problemas de drogas o por ultimo problemas familiares ue se presentan frecuentemente en los hogares un profesor con un buen desempeño docente o un buen rendimiento no podría alcanzar el objetivo esperado del alumno si presenta diferentes problemas ya mencionados.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Romero (2014) desarrollo la investigación titulado: "Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima" Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en gestión que presenta en la Pontificie Universidad Católica del Perú. Su objetivo general fue: Determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. Para la investigación el muestreo fue intencional, conformado por cien alumnos y tres directores. El diseño metodológico responde a una investigación cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. Los resultados dan a conocer que en todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Por otro parte, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no obtiene los altos niveles de las otras variables. En consecuencia los alumnos no están siendo enteramente atendidos en este aspecto, el cual es también parte esencial de su formación

Montoya y Victor (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: "Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Barranca -2013" Tesis para optar el grado académico en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Su objetivo general fue: determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la calidad educativa que brindan las instituciones públicas del nivel secundario en el Distrito de Barranca. Para la investigación la muestra es probabilística aleatoria simple, con una población de 303 docentes de las Instituciones Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Barranca 2013. La investigación es cuantitativa no experimental, se realizó un estudio transeccional descriptivo correlacional. Los resultados indicaron que evidencia para concluir que existe una relación positiva y significativa alta y el  $p - \text{valor} = .000 < .05$ , entre las variables Gestión del Conocimiento y Calidad Educativa en las Instituciones Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Barranca- 2014, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Espinoza (2014) realizó un trabajo de investigación titulada El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014, tuvo como hipótesis principal que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Fue de tipo básica, método hipotético-deductivo y diseño descriptivo-correlacional. La población fue de 140 estudiantes y la muestra fue de tipo intencional no probabilístico, con 37 estudiantes. La prueba de hipótesis comprobó que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico

## **1.2. Bases Teóricas y fundamentación científica**

### **1.2.1. Gestión del Conocimiento**

En primer lugar tocaremos el significado de conocimiento para ello el autor:

Pérez (2015) menciona que se deriva del latín, colligere y gnosis. Colligere significa gnosis, que permite formar una verdadera escuela científica de iniciación en la vida, que persigue una transformación del ser humano, pretende que cada hombre cambie desde sus principios básicos y costumbres, que se convierta en verdadero hombre.

Continuando en esta línea interpretativa del significado de conocimiento se tiene que éste consta de dos partes, primero el objeto en sí, con las propiedades y relaciones que se quieren conocer y que el sujeto que trata de tomar el saber.

Diccionario de la Lengua Española (2001) menciona que “El conocimiento es el ejercicio de las facultades, cualidades y relaciones de las cosas, es decir es un suceso pertinente del ser humano. (2001,p.424)

Méndez (2001) menciona que “el ser humano siempre realiza actividad para conocer por ello es un asunto erudito por el cual se constituye una relación entre quien conoce y el objeto conocido, gracias a su innata perspicacia por saber más de sí mismo”(p.1)

Afirma que "el hombre, es un ser preocupado constantemente por conocer el mundo que lo rodea, sus leyes, su sentido y devenir"(Sabino, 1196, p.12).

Sin pretender realizar una crítica del conocimiento mismo, menos abordar las diferentes definiciones filosóficas abordadas por filósofos como el conocimiento es una creencia verdadera justificada. (Platón, 1999, p. 22).

Aristóteles (1999) menciona que “la observación es importante para adquirir el conocimiento y además se hace uso de la percepción visual y de otros sentidos para la adquisición del conocimiento” (p.25),

De acuerdo a Ikujiro Nonaka y Hirikata Takeuchi(1995) mencionan que el conocimiento es de naturaleza subjetiva, con una dimensión cognoscitiva que incluye las percepciones, afirmaciones, los modelos intelectuales y reflejan la imagen de la realidad.

Nonaka, Ikujiro y Takeuchi(1999) manifiestan que las ideas de las personas, la intuición, la subjetividad son parte del conocimiento donde se

considera los ideales, valores y emociones, así como imágenes y símbolos. (pp.7-8).

### **Niveles del conocimiento**

Valhondo (2002) se trata de que “El ser humano puede captar un objeto en tres diferentes niveles, sensible, conceptual y holístico”(p.78)

#### **El conocimiento sensible**

Valhondo (2002) consiste en “captar un contenido a través de los sentidos; como las imágenes, color e figuras son captadas por la vista, desarrollados por el ser humano y los animales han desarrollado poderosamente el olfato y el tacto.

#### **El conocimiento conceptual.**

Valhondo (2002) Radica en realizar representaciones, inmateriales y fundamentales, se determina por su particularidad e integridad que se especifica, proporcionalmente y se considera universal. Ejemplo en el concepto de libro ya no tiene color es abstracto. La imagen de libro es singular, y representa a un objeto con dimensiones y figura concretas. Por ello se puede decir que la imagen es singular y el concepto es universal.

#### **El conocimiento holístico**

Valhondo (2002) Llamado también llamado intuitivo, nace con el inseguridad de caer en cuantiosas desórdenes, dado que la palabra percepción se ha manejado hasta para hablar de conjeturas y corazonadas. Intuir un objeto significa captar dentro de un amplio trama, como unidad de una totalidad.

La palabra holístico se refiere a esta totalidad percibida en el momento de la intuición (holos significa totalidad en griego). Un ejemplo de conocimiento holístico o intuitivo es el caso de un científico que realice una hipótesis y luego lo explica el fenómenos que estudia, y se relaciona con otros objetos y se explica el fenómeno.

Otro ejemplo donde captación de valores del ser humano, nos da un conocimiento holístico, ya que el ser humano está frente a nosotros, el). Pero además, podemos vislumbrar el valor de este hombre en concreto dentro de su

familia. Percibimos su valor y lo apreciamos. Esto es un conocimiento holístico o de tercer nivel.

### **Clasificación del conocimiento**

Méndez (2001) menciona que:

El proceso de construcción del conocimiento da lugar, a un conocimiento empírico ya que no tiene a no tiene orden y al conocimiento científico, llamado empírico, confirma en la siguiente referencia: "El hombre corriente conoce los hechos y su orden aparente, las explicaciones lo hacen es de ser humano y e los hombres, todo ello logrado a través de experiencias cumplidas al azar, sin método y mediante investigaciones personales" (p. 17).

Según Méndez (2001) el autor nos menciona que: "Un caso característico del proceso del conocimiento empírico, se observa cotidianamente, cuando buscamos empleo, indagamos sobre quién ofrece trabajo y en qué condiciones"(p. 17)

En cambio, cuando el conocimiento científico se da cuando la información es ordenada, sistemática, busca conocer la procedencia y estatutos que rigen el objeto acreditado éste es el conocimiento científico.

### **Gestión del Conocimiento**

Pavez, (2009), gestión del conocimiento lo define así: "el proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la organización, con el objeto de explotar cooperativamente los recursos del conocimiento basados en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor"(p.53).

Drucker (1909) menciona que:

El conocimiento es fragmento del capital humano) menciona que el conocimiento es un dinámico de la compañía, porque entre las formas de capital, se tiene el capital humano, que son todas las

capacidades propios, los conocimientos, las habilidades y la experiencia de los empleados y gerentes de la compañía (p.56)

El autor se refiere que el conocimiento es un capital humano que son las capacidades que tienen los empleados de una empresa.

Edvisson y Malone (1998), para ellos, “el capital intelectual complementa a los bienes financieros y los bienes de capital, el capital intelectual permite al trabajador ser eficiente y obtener mayor productividad y competitividad”(p.89).

Según el autor nos menciona que es un complemento a los bienes de capital, por lo que se logra tener mayores rasgos de productividad.

Japón, no podía estar ajena a esta nueva propuesta administrativa, por ello Nonaka y Takeuchi y Chun Wei Choo (1999) refieren que la empresa “debe gestionar el desarrollo del conocimiento y la utilización de la información para ser más competitivos”(p.36).

Según el autor nos menciona que debe promover el desarrollo del conocimiento y además utilizar bien la información para ser más competitivos.

Entre los casos exitosos de la aplicación de la gestión del conocimiento se tiene a Microsoft, que a través de su filiales en el mundo atrae a su matriz a los profesionales más destacados en el área para interiorizarlos y capacitarlos en la empresa para que luego trabajen en equipo en el desarrollo de sistemas operativos que comercializa este gigante de la tecnología de la información digital. Otro caso es el de la Empresa Telefónica Global de Estados Unidos. En el Perú, los casos se dan en el Banco de Crédito, la empresa Backus y Jhonson, la Defensoría del Pueblo y los institutos armados.

Fundíbeq (2006) menciona que la “gestión de conocimiento es “se trata de dirigir con dirección, se aplica los métodos para potenciar los conocimientos, e incrementar la competitividad a través del mejor uso y creación de recursos del conocimiento individual y colectivo” (p.1)

Según el autor nos manifiesta que la gestión del conocimiento es planificar los procesos y las actividades para incrementar la competitividad utilizando diversos materiales y recursos.

Del Moral, Pazos, Rodríguez y Suárez (2007) plantean que “la gestión del conocimiento se debe aplicar de manera eficaz y

eficiente, para desarrollar las competencias o habilidades básicas y desarrollar dentro de la organización". (p.45)

La gestión del conocimiento es la Valhondo (2002):

La transformación del conocimiento en negocios aprendidos mediante la transformación de informaciones en conocimiento mientras que Charles Armstrong destaca que la gestión del conocimiento "tiene que ver con elevar la conductividad de la organización. y los clientes. (p.16).

Viéndolo desde otro punto de vista, la gestión del conocimiento se origina por un asunto armónico de la interrelación entre la comunicación organizacional, la gestión y la infraestructura organizacional, todo ello armonizado para la creación efectiva del conocimiento.

El propósito de la gestión del conocimiento permite el desarrollo de las capacidades sostenibles y no simplemente acumular conocimiento sino aplicar y encargarse del conocimiento ya que tiene mucho valor en la organización.

Finalmente entonces se concluye que la gestión del conocimiento es la gestión del primordial en una organización, con la finalidad de aumentar valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diversificar competitiva. En síntesis, entonces podemos decir que la gestión del conocimiento será entendida como la gestión (planificación, organización, trayectoria y control) de los activos intangibles (capital humano, capital estructural y capital

En consecuencia el conocimiento tiene las siguientes características: Alcanzar una verdad objetiva, es un proceso dialéctico basado en la contemplación viva, sensación, percepción, representación y asimila el mundo circulante.

### **Capital humano y la gestión del conocimiento**

Actualmente, en las empresas el capital está referido al capital físico, es decir, las máquinas, las plantas, los edificios de oficinas, etc. Pero las economías tienen otro tipo de capital:



Oliver (2000) mencionó que "el conjunto de calificaciones que poseen los trabajadores, lo que los economistas llaman capital humano" (p. 222).

Según el autor menciona que una institución con trabajadores calificados probablemente será mucho más productiva que una en la que la mayoría de ellos no tenga un nivel educativo competitivo.

El mercado en un contexto globalizado está exigiendo a las empresas que encuentren una mezcla adecuada de inversión de capital e inversión en recursos humanos.

Como refiere Stoner (1999) planteó que "una de las tendencias actuales más importantes de la administración de operaciones es que el punto focal está en aumentar la instrucción de los trabajadores, conocimiento y habilidades que se relacionen directamente con el desempeño"(p.644)

Según el autor menciona que en el trabajo; otra tendencia se dirige hacia la administración participativa y el uso de los equipos de trabajo auto administrados para mejorar la productividad y la calidad en forma simultánea, tal como ocurre con la producción modular.

Para mejorar la productividad y la calidad empresarial es necesario mejorar la correcta utilización de los recursos disponibles, es decir ser eficientes. De allí que Chiavenato encuentra relación directa entre la eficiencia y la productividad.

Según el autor, nos menciona que existe una relación directa con la eficiencia y la productividad siendo los resultados de una producción, siendo una relación directa a mayor eficiencia va existir mayor productividad.

La eficiencia es la relación existente entre los recursos utilizados y el recurso final obtenido, es decir, está encaminada a ejecutar las cosas (métodos) a fin de que los recursos humanos, financieros, máquinas y materias primas) se utilicen en forma más racional posible.

Chiavenato (2003), de allí que "el capital humano toma relevancia: tener recursos humanos constantemente capacitados, permite lograr cultura organizacional acorde a los requerimientos de la empresa y de los tiempos" (p.208)

De manera que la productividad y eficiencia de los activos humanos que trabajan con conocimiento se incrementan al aumentar su capacidad de

desempeño por efecto de una adecuada gestión del desarrollo del conocimiento en estos activos.

Stoner (p.198) las cuales permiten el cambio, ya que modifica la cultura organizacional es crear el comportamiento futuro de la organización. En el actual contexto de competitividad, si las organizaciones quieren sobrevivir, desarrollarse, revitalizarse y renovarse, deben cambiar su cultura organizacional. Al respecto, Robbins, Stephen (1999) refiere que:

Existen siete características primarias que captan la esencia de la cultura organizacional: Innovación y toma de riesgos haciendo que los empleadores sean innovadores sin correr riesgos, la atención al detalle viene hacer el grado en que se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle, la orientación a los resultados. El grado en que la gerencia se enfoca en los resultados en lugar de las técnicas y procesos utilizados para lograr estos resultados, por otra parte hay que dar Orientación hacia las personas que viene hacer el grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en la gente dentro de la organización, la orientación al equipo y finalmente dar energía que es el grado en que la gente es emprendedora y competitiva y no pasiva.(pp. 596 – 597)

### **Las Competencias del Director de la Gestión Del Conocimiento**

La virtud es la capacidad de conocer profundamente la organización y comprender la combinación de habilidades y técnicas necesarias para crear, almacenar y usar conocimientos. Las competencias que debe tener el director de la gestión del conocimiento son: Identificar los roles genéricos, definir las competencias, identificar las principales competencias para crear conocimiento, flujos y uso y el Liderazgo.

**Liderazgo: Para que una persona sea líder debe tener las siguientes características:** Capacidad empresarial, entusiasmado para crear cosas, ser motivador, construye nuevas actividades, es consciente de los riesgos que asume, tiene la capacidad para superar barreras, es estratega, capaz de comprender las implicaciones del uso de la para transformar la organización, ser visionario, creativo innovador, tener la capacidad de comprender, la visión

general, tener conocimiento del negocio, pero también de trasladarla a la práctica y ser buen comunicador.

### **Don de dirección (competencias de diseño)**

#### **Como tecnólogo**

Saber que las tecnologías de la información pueden contribuir a capturar, almacenar, explotar y difundir conocimiento.

Capaz de evaluar esas herramientas.

Coordinar con el director de las tecnologías de la información.

Con capacidad de implantar intranets, y directorios de conocimiento.

**Ser gestor de conocimiento tácito y explícito, para ello debe:** Formar entornos de sociabilidad que estimulen las conversaciones, estructuradas o casuales, organiza eventos y procesos que fomenten la creación y el intercambio de conocimiento, establecer contactos verticales y horizontales, mantener relaciones complejas, diseña ambientes, articula de comunidades de aprendizaje, promueve de programas de formación y gesta información: buscar, evaluar, gestionar información.

**Competencias Cognitivas, las personas que tienen competencias cognitivas** con aquellas que solucionan problemas, no se bloquea ante los problemas, busca distintos caminos para llegar a una solución, son aquellas que no se rinden fácilmente ante las dificultades, buscar la solución frente a un cierto grado de conflictos.

**Pensamiento crítico:** Son aquellas personas que siempre busca la forma de hacer lo mejor.

### **Modelos de medición para la gestión del conocimiento**

Mencionaremos diversos modelos a continuación, tenemos:

### **Modelo de Nonaka y Takeuchi.**

Mencionan que existe dos diferencia de conocimiento (implícito y claro); es que la concepción de conocimiento implícito es aquel que físicamente no es evidente, sino que es intrínseco y el conocimiento claro es aquel que se puede expresar o representar mediante símbolos físicamente almacenables y transmisibles.

El conocimiento tácito y el conocimiento explícito se compone en la base del modelo, a través de cuatro fases: socialización, compartiendo experiencias; integrando el conocimiento en la cultura de la organización; combinación, creando conocimiento explícito, mediante el intercambio de información; interiorización, incorporando el conocimiento explícito en conocimiento tácito.

### **Modelo de Knowledge Practices Management.**

Este modelo estipula la capacidad de aprendizaje de una organización, siendo una de las características esenciales del modelo, la interacción de todos sus elementos, como la organización organizativa, la erudición, el liderazgo, los mecanismos de aprendizaje, las cualidades de las personas, la capacidad de débito en equipo, etc., no son independientes, sino que se conectan entre ellos.

### **Modelo de Andersen.**

Según este estándar delinea la insuficiencia de acelerar el flujo de la adquisición que son los que tienen mayor precio, desde la distribución y de rotación individual, de modo que puedan recurrir a para crear valor para los clientes.

Su descubrimiento reside en que, desde la representación particular existe una compromiso particular, el conocimiento y la representación organizacional, además así como la infraestructura de soporte, la representación particular debe ser positiva y por último el desarrollaron de los técnicas, la sabiduría, la tecnología permite lograr un mejor desempeño laboral.

Se identifican dos tipos de sistemas en este modelo: sharing networks, es el desarrollo de comunidades de prácticas para el aprendizaje en determinado producto, servicio o sector, y un ambiente de aprendizaje compartido virtual y real; conocimiento "empaquetado" que contiene global best practices, metodologías y herramientas y biblioteca de propuestas, informes, etc

### **Modelo de Knowledge Management Assessment Tool (KMAT).**

Es una herramienta de evaluación y diagnóstico diseñada a partir del Modelo de Administración del Conocimiento Organizacional, desarrollado por Arthur Andersen y APQC.

Propone los siguientes facilitadores que favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional: el liderazgo, para reforzar competencias críticas a través del uso del conocimiento incorporado en la estrategia; la cultura, enfocando y favoreciendo el aprendizaje y la innovación, y apoyando los cambios y el nuevo conocimiento; la tecnología, para facilitar y agilizar las comunicaciones en la empresa; la medición del capital intelectual y de la distribución de los recursos, para potenciar el conocimiento; los procesos, para identificar las brechas de conocimiento y capturar, adoptar y transferir el conocimiento necesario para agregar valor al cliente y potenciar los resultados .

El modelo se basa en una matriz de inteligencia organizacional conformada por tres componentes: organización, las capacidades, la cultura, las cualidades y las conductas. Dichos componentes están relacionado con los: colaboradores, competidores clientes, mercados, proveedores, productos y procesos..

### **Dimensiones de la Gestión del Conocimiento**

#### **Dimensión 1: Creación del conocimiento**

Está ligada a la adquisición interna de conocimiento:

Pavez (2009) le considera como la “la capacidad de aprendizaje, a la creación de nuevas ideas, el reconocimiento de nuevos patrones, la síntesis de disciplinas separadas, y el desarrollo de nuevos procesos” (p, 64.).

Según el autor nos menciona que la creación del conocimiento es la capacidad de crear nuevas ideas y poder desarrollar los nuevos procesos.

#### **Dimensión 2: Almacenamiento y transferencia del conocimiento**

Pavez (2009) menciona que:

Esta dimensión está coligada a flujos de aprendizaje, al conocimiento intraorganizativo, articulado y al stocks.. Así también, establece que el internet o en el intranet se almacena a una gran

cantidad de conocimiento por ello se debe establecer seguridad y acceso. Además debe considerar aspectos tales como las barreras de tipo Temporales (Vencimiento), de Distancias y Sociales. (p.65)

### **Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento.**

En esta dimensión de la aplicación y el uso del conocimiento según Pavés, (2009) menciona que:

Para resolver una problemática se usa el conocimiento, por ello de acuerdo con esta acción es importante dar y valorar la fuente de conocimiento a través de un dinamismo de retroalimentación. También está relacionada con habilidades de conocimiento, tales como, dominio individual, comienzo, experimentación, enfoque compartida, instrucción organizativa y, orientación al aprendizaje y de sistemas. (p. 66).

Según el autor nos menciona que la aplicación del conocimiento es importante para evaluar su utilidad y tener dominio personal y cultura organizativa y resolver los problemas y darle solución.

#### **1.2.2. Desempeño Laboral del Docente**

MINEDU (2013) plantea que el desempeño laboral docente, consiste en donde el individuo aplique sus cualidades como todo profesional en la docente para lograr el éxito o fracaso en su trabajo. Este cumplimiento de su deber como tal, es el ejercicio de la docencia, con sus habilidades que posee todo profesional para el éxito final de su trabajo.

Para Fernández, (2002) afirma que el:

Desempeño docente es el almacenamiento de acciones que un educador hace con considerable compromiso, elaborando sus clases, dándole lección a los estudiantes, calificando su trabajo de la institución educativa así como la participación en programas de capacitación.(p.45)

El autor nos menciona que el desempeño del docente son actividades de preparación, asesoramiento a los estudiantes y las capacitaciones que realizan para mejorar su desempeño.

Bretel (2002), sostiene que para muchos que “el pedagogo es un servidor de la educación. Para otros, la mayor parte de los magistrales son fundamentalmente asistentes estatales. Otros lo consideran simplemente educador”(p.32)

Según el autor nos menciona que ser profesor es un competitivo de la sabiduría y aún numerosos que le discurren una figura bienaventurada y catequística. Aunque establecer la distinción puede parecer una impertinencia, concebir al magistral ya puede tener implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Por otra parte, Bretel manifiesta que concebir al profesor, como un personaje común y ya que consideran que todos somos instructores, y que existen unos magistrales que tienen la mística imagen del docente. La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que facilita, a la excelencia de este prestación en relación al perfeccionamiento de la colectividad, sino también a la necesaria calificación y aptitud profesional con la que se espera que lo haga.

Valdez (2000), sostiene que “existe consenso de la idea de que el fracaso o triunfo de todo el sistema educativo está concerniente directamente con la calidad de cometido de sus docentes: podrán accionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza”(p.87)

Según el autor nos menciona que existen diversos medios que ayudan a mejorar una mejor calidad de desempeño que son el perfeccionamiento, los programas, los textos, la infraestructura y otros recursos que ayudan a mejorar las enseñanzas.

Pero si no hay pedagogos eficientes y no logran tener un buen desempeño entonces como consecuencia no se podrá lograr una mejor calidad de educación.

El desempeño docente, es cuando se asume el adiestramiento experto de un individuo en este caso el docente y los compromisos y roles determinados en el campo legal, colectivo y socialmente estas acciones son inseparables al trabajo docente. Entre tales acciones, también se agrega la programación, cargo

de destrezas pedagógicas, el uso de materiales directos y medios fáciles para lograr mejorar el desempeño del docente en el aula.

Valdés (2009) menciona que:

La valoración del desempeño profesional del docente es un transcurso metódico de obtención de datos legítimos y fiables, con el objetivo de evidenciar y apreciar el resultado pedagógico que provoca en los estudiantes la evolución de sus capacidades fiables tomando en consideración de manera obligatoria y provechoso las Dimensiones, los parámetros e indicadores: (p.13)

Zabalza (2007) plantea que:

Evaluación del Desempeño Docente por Competencias es la valoración sistemática, reflexiva y formativa del profesorado en base a determinadas competencias; analiza e identifica diez rasgos sustantivos de la docencia universitaria, diez competencias profesionales del docente universitario, estas competencias son: planificación, espacios, selección de contenidos, materiales de apoyo al aprendizaje, metodología, nuevas tecnologías, apoyo a los estudiantes, coordinación con los colegas, evaluación y revisión del proceso. En esta investigación se analizó y evaluó el desempeño docente del profesor universitario según las competencias propuestas por el autor, con la finalidad de identificar los rasgos fuertes y débiles para reforzar los primeros e ir mejorando es segundos.(pp.169-214)

Según el autor nos menciona que la evaluación de desempeño por competencias tiene que ver con la planificación, el uso adecuado de las nuevas tecnologías, adecuados materiales de apoyo en el aprendizaje y reforzando las debilidades de los docentes.

Cruz (2007) plantea que:

Se habla de ocupación cuando una persona cumple con responsabilidad, realizando con deber, logra realizar un cometido o un trabajo determinado. En primer lugar es importante brindar apreciación de su trabajo y en base a ello se debe realizar la gratificación de los obreros. (p.20)



La valoración del desempeño concentra su atención en dos nociones primordiales: 1. Valoración del desenvolvimiento del persona en un conjunto y 2. Identificación del potencial de desarrollo. Uno de los corrientes de la estimación de la trabajo, asevera la autora, es obtener datos para realizar la exploración y luego retroalimentar a los pedagogos sobre sus experiencias enseñanzas con el objetivo de inquirir módulos para repretender.

La autora señala algunas aproximaciones teóricas para la satisfacción tanto de estudiantes como de docentes y que se constituyen en uno de los referentes de la evaluación del desempeño, estos son: 1. De trabajo en sí mismo, para la satisfacción considera la autonomía, creatividad, responsabilidad, metas y logros alcanzados. 2. De las, enfatiza las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes, entre docentes y directivos, entre docentes y compañeros de trabajo. Por último 3. Aproximación físico-económica, que se refieren a las políticas de la organización sobre salarios, prestaciones y ascensos.

Sobre la base de estos referentes citado por la autora sugieren once áreas en las que universalmente se valora la ocupación profesional del pedagógico estos son un conjunto de compromiso, calidad de responsabilidad, destreza para ocuparse solo, ocuparse con terceros, ayuda, comprensión del trabajo, destreza para proyectarse donde se logrará con decisión en el compromiso y esfuerzo. (Lawler y Hal, 1979, p. 21)

La evaluación del profesor, se realiza en función a los patrones para la realizar la valoración pedagógica (1988) en donde se precisa “la estimación del profesor como la apreciación metódica de la acción del profesor y/o las calificaciones en relación con el rol profesional”(p.67)

Según el autor nos menciona que una apreciación a los docentes se es la valoración sistemática, sobre las acciones del profesor, y sus calificaciones que se dan según la apreciación de sus jefes en los trabajos encargados y su contribución para obtener los objetivos.

Tomando en cuenta las sugerencias de Escriven (1967), ha desarrollado la siguiente lista de responsabilidades para su utilización en la evaluación de la competencia y actuación docente.

Cruz (2007) plantea que los criterios que se consideran en el desempeño del docente:

La comprensión de la materia que asume dentro de todo el currículo, ser competente, debe tener habilidades comunicativas, gestión del aula, tener mejor desarrollo del curso, cumplir con las evaluaciones de exámenes, apreciaciones e informes, la Profesionalidad; tener ética, mucha actitud positiva, prestación de servicio oportuno, comprensión de los conocimientos, compromisos, comprensión de su contexto y otros servicios de su centro de labor y su comunidad. (p.26)

Los sistemas de evaluación de educadores deberían tener cuatro atributos básicos: a) propiedad, tienen el objeto de proteger a los estudiantes, profesores, directivos y evaluadores, afectadas por sistema de evaluación, b) Utilidad, tiene como fin que las evaluaciones sea informativas, oportunas e influyentes, c)viabilidad, enfatiza de que las evaluaciones del profesorado sean llevadas en situaciones Institucionales y d) Precisión, enfatiza si una evaluación ha producido información fiable sobre las calificaciones relevantes o la actuación profesional de un profesor.

La autora, señala que los fines para evaluar al profesorado se encuentran en mejorar la calidad y eficacia de la educación; detectando los puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor; identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el logro de otros; analizar la situación a la que hay que adaptar todo tipo de intervención, como planes de formación y de mejora, etc. Evaluar la práctica docente significa convertir al profesor y profesora en centro de reflexión y de crítica positiva.

Jornet, K.(1988) plantea que las pautas técnicas para un sistema de evaluación de profesores, manifiesta que

El sistema de valoración del profesorado no debe presumir la aplicación de una serie de exámenes llevadas a cabo regularmente, sino a un proceso continuo y metódico enfocado a ayudar a cada uno de los pedagogos en su progreso competitivo y en la organización de su carrera y a favorecer a que la formación en adestramiento se ajuste a las escaseces existentes de los educadores (, 56).

Según el autor nos menciona que la evaluación de los docentes es unos procesos encaminado a mejorar el desarrollo profesional de los docentes.

Criterios primordiales que corresponden colocar el proceso evaluativo:

Según el autor Jornet (1988) nos menciona que se da:

Cumplimiento de los compromisos; la capacidad para prometer efectivamente la comprensión; optimizar la habilidad ilustrado es necesario, establecerlas relaciones provechosas; corregir las necesidades de los estudiantes. A la vista de las consecuencias obtenidas, existimos en contextos de comunicar al catedrático de que los alumnos relacionan con una instrucción de más particularidad, las conductas magistrales que siguen las sucesivos modelos: exposición de las metas de la asignatura, las reglas de intervención ansiadas, las instrucciones de estimación, motivarlo, facilitando la locución de sus beneficios y asimismo debe recapacitar sobre las capacidades cognoscitivas que se ejecutan en clase como la comprensión, crear argumentos, estudio de los hechos, creatividad, su importancia en el contexto social y su rendimiento serán mayor si el profesor: está cercano a los estudiantes, es accesible, les orienta, asesora, se adapta a su nivel de conocimientos, intenta ser objetivo, expone distintos temas, es tolerante, relaciona los contenidos de la asignatura, además debe estimular la participación de los estudiantes incitando la expresión libre de sus ideas, pacta ser flexible para adaptarse a las situaciones, así como tener en cuenta los beneficios, necesidades y prácticas de los alumnos.

Zabalza (2005) plantea las Aptitudes del desempeño docente según menciona que:

Diseña y planifica el desarrollo del currículo de la docencia, afirma el autor, no se reduce a los hechos en clase. Una buena preparación resulta fundamental. Planificar significa tomar en consideración las determinaciones legales y los contenidos básicos de la asignatura. Cuando se planifican en general se convierte una idea o un propósito en proyecto de acción. Entonces, planificar es considerar la estructura más clásica de los proyectos formativos, objetivos, contenidos, metodología y evaluación a esto se incorpora la contextualización del proyecto, es decir darle sentido al perfil profesional, a las características de la institución, al estilo

de trabajo del profesor, etc. Por ello el proceso de planificación es una de las competencias profesionales básicas del docente universitario. En resumen el autor describe esta primera competencia en los siguientes términos.

Planificar es determinar contextualizar los temas usando adecuadas metodologías para lograr una relación equilibrada entre teoría y práctica y así se lograr los objetivos planteados.

### **Organización de las condiciones y del ambiente del trabajo.**

Zabalza (2005) menciona que los:

Los espacios donde se desenvuelven los docentes tienen una gran importancia en el desarrollo de una enseñanza y un aprendizaje de calidad, el contexto físico y ambiental puede actuar como potenciador del impacto pedagógico de nuestra actuación docente o como factor que limita, dificulta las diligencias formativas.

Los espacios físicos forman parte de esos conjuntos de elementos que pueden venir impuestos por circunstancias o ser susceptibles de algún tipo de Invencción nuestra para acomodarlos al estilo del trabajo que deseamos introducir. En el primer caso, formar parte de los elementos Invariantes, en el segundo de los elementos ó factores variables. Como ya hemos señalado antes los elementos invariantes pasan a formar parte del contexto de condiciones al que hemos de adaptar nuestra intervención. Por el contrario los elementos variables constituyen componentes del proceso didáctico sobre los cuales tomamos las decisiones pertinentes para adaptarlos a nuestro sistema de trabajo (forman parte de nuestra planificación didáctica).

### ***El desempeño docente es una acción situada***

Hemos definido las competencias como saber hacer las cosas y saber actuar, comprendiendo lo que se hace; asumiendo de modo comprometido las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los argumentos en ayuda de la acuerdo humana. Ésta es una visión general; sin embargo.

Delannoy (2001) plantea que en campos determinados como la docencia, la capacidad se formula de modo muy particular: "Una competencia es un set de destrezas o habilidades, valores y caminos que un profesor ha adquirido y que puede congregar para revolve una ambiente en el aula." (p.1)

Esta concepción, es amplia y general; por eso, para Cerda (2003), "las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, por desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal."(Cerda, 2000,p.250).

### **El desempeño docente está determinado por factores:**

Por las relaciones e interrelaciones, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor, formación profesional, a tener mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones, tiene que tener suficiente motivación por lo que se hace, es importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción. Entre otros factores asociados al estudiante son la salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Otros factores asociados al contexto son el entorno institucional y el contexto socio-cultural. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación.

### **El desempeño se ejerce en campos de acción o dominios globales**

La anterior caracterización de los factores nos da pie para identificar los campos en los cuales el docente desempeña su labor. Esta labor que realiza es diversa; sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí

mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural.

La labor que desarrolla el docente está relacionada con su formación y la organización de su vida personal, capacitándose permanentemente o actualizándose en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; como la pedagogía, ciencias auxiliares, la normatividad, las políticas, lineamientos y directrices del Estado, también en el campo específico del conocimiento o área de trabajo, su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

En el campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorios, biblioteca, patios de juego, canchas deportivas, etc, tiene mayor diversidad y complejidad; el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización, la ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforman el plan establecido.

### **El desempeño se evalúa para mejorar la calidad y cualificar la profesión docente**

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la valoración del ocupación docente se halla definida como habilidad para el progreso de la disposición pedagógica en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados, en vía de desarrollo.

Emery (2001) plantea que: En Inglaterra, por ejemplo, hay un utilidad creciente "en estándares y desplazamientos apreciadas por los pedagogos al ingresar a la trabajo junto a una energía por organizar un sobriedad efectivo de evaluación del quehacer de los pedagogo en servicio"(p.1)

En Cuba ha habido una preocupación subterránea cubierta el papel del docente en los métodos pedagógicos. Valdés plantea que "Durante algunas tiempos se trabajó en el conector educación bajo el supuesto de que el adeudo de las condiciones socioeconómicas y externas al sistema pedagógico sobre las posibilidades de triunfo de los profesores es tan fuerte, que apretadamente poco

podía hacerse al íntimo de las escuelas, para contrarrestarlas"(p.12). Allí y en otros lugares del mundo, se ha venido debilitando la idea de un determinismo socioeconómico sobre los procesos educativos y en su lugar, se ha dado mayor importancia a la influencia que pueden ejercer los maestros.

### **Dimensiones del desempeño laboral docente.**

MINEDU (2013, p.18) manifiesta que el buen desempeño se clasifica en : 4 dimensiones :

#### **Dimensión 1 : Dominio en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

MINEDU (2013) plantea que “Alcanza la organización del compromiso pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las conectores enseñanzas y las reuniones de lucubración en el cuadro de un orientación intercultural e inclusivo”(p.18)

Refiere el comprensión de las primordiales particularidades sociales, pedagógicos, materiales directos e leves y cognoscitivas de sus alumnos, el superioridad de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección de materiales educativos, habilidades de enseñanza y valoración del aprendizaje.(p.18)

#### **Dimensión 2: Dominio en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

MINEDU (2013) plantea que:

Percibe la dirección del proceso de instrucción por medio de un orientación y se refiere la intervención didáctica del educativa en el progreso de un clima favorable al instrucción, el conducción de los incluidos, la motivación de sus estudiantes, el desarrollo las habilidades metodológicas y de valoración, manejo de recursos, estos diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.19)

### **Dimensión 3: Dominio en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

MINEDU (2013) plantea que:

Comprende la intervención en la gestión de la colegio es cuando realizamos una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, todos de la comunidad participan en el Proyecto Educativo Institucional, mejorar un clima institucional favorable, incluye la valoración y respeto a la comunidad y que las familias tengan mejores resultados de los aprendizajes. (p.19)

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

MINEDU (2013) plantea que:

Percibe el proceso y las experiencias que determinan la formación y progreso de la comunidad competitivo de educativos. Cuenta la preocupación metódica sobre su experiencia didáctica, la de sus miembros, el compromiso en grupos, la cooperación con sus pares y su colaboración en actividades de progreso competitivo. Incluye la compromiso en los técnicas y consecuencias del instrucción y el manejo de investigación sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.(p.20)

#### **1.3. Justificación.**

Según Hernández, Fernández, Batista, (2010) manifiesta que la justificación debe indicar la conveniencia, implicaciones prácticas, valor teórico y Utilidad metodológica.

La presente investigación tiene justificación hipotética porque intenta favorecer y llenar en algo ese vacío de comprensión acerca de la investigación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016



El presente estudio lleva a conocer las principales características y aspectos de la gestión del conocimiento, teniendo en cuenta, que tiene relación directa con el desempeño laboral del docente. Este estudio obedece a criterios pedagógicos, técnicos y prácticos que permitan mejorar la situación de la educación actual en la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte.

### **1.3.1. Justificación Teórica**

La investigación va a enaltecer la comprensión en materia de la encargo del conocimiento, con relación a desempeño laboral en los docentes de la Universidad Ciencias y Humanidades. De este modo va a llenar vacíos teóricos existentes en torno al problema en estudio de la de menor desarrollo socio-económico

Asimismo, valdrá como comienzo de investigación teórica y como referencia para la ejecución de expectantes indagaciones en el campo de la instrucción, en lo concerniente a la encargo del comprensión de los educativos de la Universidad Ciencias y Humanidades.

### **1.3.2. Justificación Práctica**

Por el lado práctico, es necesario este estudio porque los resultados y las estrategias de optimización que se obtengan, servirán a las autoridades, directivos y docentes de las instituciones en estudio, así como de las diferentes instituciones superiores y de educación básica para que tomen alternativas de solución que permitan mejorar los procesos de gestión del conocimiento con fines de mejorar e incentivar en el desempeño laboral del docente.

No dudamos que este estudio será un aporte valioso para todos los componentes educativos: directivos, maestros y por ende para la sociedad en general, de esta manera se pueda superar la calidad educativa e iniciar el camino de una educación basada en la ciencia y la investigación.

### **1.3.3. Justificación Metodológica**

Con el presente trabajo se pretende que las técnicas y aspectos metodológicos realizados contribuyan a realizar otros trabajos de investigación por los docentes de la Universidad Ciencias y Humanidades de Lima Norte, en estudio o por otros

profesionales con fines de mejorar la gestión del conocimiento; de la misma manera los instrumentos elaborados y validados por expertos servirán a todas las personas interesadas en este campo de estudio, para que puedan tomar como para otros estudios relacionados al presente trabajo.

Por lo mismo la presente investigación posee una utilidad metodológica pues, puede también ser usada como una base para la adaptación del instrumento a usarse así como la creación de instrumentos de evaluación relacionados al campo específico de estudios en el rendimiento académico.

#### **1.4. Problema**

En la actualidad hablar de evaluación del desempeño docente en nuestro país y hacer propuestas al respecto, implica haber tomado conocimiento que en países desarrollados es una de las habilidades para el progreso de la calidad educativa y lo es también ya en buena parte de los países en vía de desarrollo. Por ello pensamos muy importante la valoración de desempeño docente para el Perú. Es menester recordar que desde el primer gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry un 13 de noviembre de 1964 se promulgó el estatuto y escalafón del Magisterio Nacional, según Ley 15215, donde formalmente se acepta la evaluación docente, y en su art. 26 nos plantea:

Marco del buen desempeño (2013), "La Valoración de los Magistrales tiene como propósito la valoración justa de su calidad y de sus virtudes así como de las capacidades confirmadas en el ejercicio de la actividad magisterial" (p.12)

En su segundo gobierno el Presidente Belaúnde un 14 de diciembre de 1984, promulga la Ley del Profesorado 24029. Donde se acepta que la evaluación de los profesores es permanente e integral y por primera vez se evalúa el desempeño laboral, en cuatro aspectos generales como: antecedentes profesionales, desempeño laboral (eficiencia en el servicio, asistencia, puntualidad y participación en trabajo comunal), méritos y deméritos.

En Buenos Aires la VII Reunión Ordinaria de la Asamblea General de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura- O.E.I. analizaron las tendencias actuales y debatieron acerca de la problemática de la Evaluación de la calidad de los Sistemas Educativos y los

participantes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, México y España, declaran la necesidad de consolidar sistemas de evaluación en todos los países, expresan su declaración apoyar el Programa de Cooperación para el desarrollo de los Sistemas Nacionales de Evaluación de la Calidad Educativa y los Países Andinos sobre Políticas de Evaluación con Estrategias para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación, realizando en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia del 18 al 20 de Noviembre de 1996 se concluyó con respecto al Perú, la necesidad de habilitar a su dispositivo técnico y ayudar de esta modo a la definición de un lugar institucional con miras a un sistema nacional de evaluación.

De lo anterior deducimos que la carencia de un sistema nacional de evaluación es producto de la falta de recursos humanos especializados en el tema. En la actualidad en el sistema educativo peruano siguen primando solo documentos académicos, exámenes de conocimiento, experiencia laboral y el famoso tiempo de servicio, que a la fecha sólo ha permitido una estabilidad laboral sin dar cuenta a nadie de nuestro desempeño docente y verdadero aporte a la educación peruana, frente a iniciativas de reformas se anteponen por ejemplo solo reclamos de tipo sindical.

Cabe señalar sin embargo que existe en estos últimos años voluntad política para ir poniendo los cimientos de un sistema de evaluación. Los nombramientos por concurso a Directores y Docentes, por medio de pruebas por capacidades, desempeños, conocimiento y entrevistas, en el año 2001 y 2002 y actualmente los últimos dispositivos en el marco legal como son la ley general de educación N° 28044 según el capítulo Tercero, Art. 14, Art. 15, y Art. 16, dispone la creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa, y según Decreto Supremo N° 009-2005-ED Reglamento del Sistema de Gestión Educativa en su Cap. IV, Art. 34, con respecto a los objetivos de la evaluación, nos plantea en su inciso a) Promover una cultura de mejoramiento continuo de los logros de la calidad de los aprendizajes y capacidad de gestión de la institución educativa, sobre la base de mayor información y análisis de la vida de la institución; del Título IV, con respecto al Ministerio de Educación en su Cap. I, Art. 67, Inciso L; Art. 71, Dentro

de las funciones del gobierno regional en materia de educación y cultura, ciencia, tecnología, deporte y recreación, en el inciso p) nos plantea evaluar periódicamente y de manera sistemática los logros alcanzados por la región en materia educativa y apoyar las acciones de evaluación y medición que desarrolla el Ministerio de Educación, así como contribuir al desarrollo de la política de acreditación y certificación de la calidad educativa en el ámbito de su competencia, en la ley N° 27972 Publicado el 27 d Mayo del 2003.

Ley Orgánica de Municipalidades en su Art. 82 sobre la Educación, Cultura y Recreación, tiene como competencia y función específica según su inciso 2 diseñar y ejecutar el proyecto educativo de su jurisdicción, en coordinación con la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa, según corresponda, contribuyendo en la política educativa regional y nacional con un enfoque y acción intersectorial. Y la pronta consolidación del tan ansiado colegio de profesores del Perú, que servirá no sólo para elevar el nivel académico de sus colegiados sino para garantizar un excelente desempeño docente, entendiendo este como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; la evaluación de desempeño docente como un proceso participativo, sistemático, formativo, sumativo y a la vez de construcción de conocimientos pedagógicos a partir de la valoración de los desempeños reales de los docentes, en comparación con los estándares que plantearemos en esta investigación.

La evaluación del desempeño del docente se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con la finalidad de un mejoramiento de la educación que ofrece las instituciones educativas, en función de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes esperados de los niños, niñas y jóvenes. Por lo tanto orientado a mejorar la calidad de la educación.

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016?

#### **1.5. Hipótesis**

##### **1.5.1. Hipótesis General**

Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

##### **1.5.2. Hipótesis Específicas:**

###### **Hipótesis específicas 1**

Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

###### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

### **Hipótesis específicas 3**

Existe relación directa entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

#### **1.6. Objetivos**

##### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

##### **1.6.2. Objetivo Específicos:**

##### **Objetivo Específicos 1**

Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

##### **Objetivo Específicos 2**

Determinar la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

##### **Objetivo Específicos 3**

Determinar la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variable de investigación.**

### **2.1.1. Definición conceptual de las variables**

#### **Gestión del Conocimiento.**

De Pavez (2009)

La gestión del conocimiento es un recurso básico de un conjunto de pasos que se aplica para cumplir los objetivos de mejora, potenciar, innovar y una ventaja competitiva para la organización. (p.13).

#### **Desempeño laboral del docente.**

Para MINEDU, (2013) afirma que el “Desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, calificación de trabajo, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa así como la participación en programas de capacitación”(p.45)

### **2.1.2. Definición operacional de variables.**

#### **De la variable Gestión del Conocimiento**

Según su naturaleza es de tipo cualitativo de escala ordinal, ya que puede clasificar hechos en forma jerárquica, según su relación de dependencia es de tipo dependiente y según su grado de complejidad es de tipo compleja ya que la variable se descompone en 3 dimensiones que surge del marco teórico sustentado por Pavez y cada dimensión a su vez en indicadores de los cuales es un total de 13 indicadores las cuales tienen ítems con opciones a respuestas en la escala de Likert de lo cual se ha previsto medirlos con tres niveles o rangos cuyo resultado resulta de la acumulación de puntaje en el cuestionario de medición que consta de treinta y siete preguntas



**De la variable: Desempeño Laboral del Docente**

Según su naturaleza es de tipo cualitativo de escala ordinal, ya que puede clasificar hechos en forma jerárquica, según su relación de dependencia es de tipo dependiente y según su grado de complejidad es de tipo compleja ya que la variable se descompone en cuatro dimensiones que surge del marco teórico sustentado por MINEDU y cada dimensión a su vez en indicadores de los cuales es un total de once indicadores las cuales tienen ítems con opciones a respuestas en la escala de Likert de lo cual se ha previsto medirlos con cuatro niveles o rangos cuyo resultado resulta de la acumulación de puntaje en el cuestionario de medición que consta de cuarenta preguntas

## 2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escalas	Niveles o Rangos
<b>Creación del conocimiento</b>	– Adquiere información	1-2	Muy en desacuerdo=1	Malo=37-74
	– Diseminación de la información	3-4		
	– Interpretación compartida	5-8		
<b>Almacenamiento y transferencia del conocimiento</b>	– Almacena conocimiento en su labor cotidiana.	9-12	En desacuerdo=2	Regular= 75 -111
	– Transfiere conocimiento	13-16		
	– Trabaja en equipo como metodología de enseñanza.	17-21		
	– Realiza el empowerment del alumno durante el desarrollo de la clase,	22-25	De acuerdo=3	Bueno=112-148
	– Promueve el diálogo fundamentado o argumentado	26-29		
	– Establece sistemas para capturar y Compartir el aprendizaje a través de estrategias educativas.	30-33		
<b>Aplicación y uso del conocimiento.</b>	– Aplica el conocimiento en el proceso de enseñanza	34	Muy de acuerdo=4	
	– Aplica el conocimiento para resolver problemas inherentes a la Institución.	35		
	– Evalúa la utilidad de los resultados de la aplicación de su conocimiento.	36		
	– Se compromete con el aprendizaje.	37		

*Nota : Extraído y adaptado de Pavés (2009)*

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Desempeño docente*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	Niveles o Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Comprensión de las características de los estudiantes.	1-2-3	Deficiente=1	Inicio=40-80
	-Conocimiento actualizado temático y pedagógico.	4-5-6-7	Malo=2	Proceso=81-120
	-Planificación de la enseñanza.	8-9-10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	-Clima escolar.	11-17	Regular=3	Logro previsto=212-160
	-Dirección del proceso de enseñanza.	18-24		
	-Evaluación de los aprendizajes.	25-29		
Participación de la gestión educacional a la comunidad.	-Participación en gestión de proyectos.	30-31	Bueno=4	Logro destacado=161-200
	-Desarrollo de proyectos de investigación e innovación	32		
	-Relaciones interpersonales	33-35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Reflexión sobre su rol profesional.	36-38	Excelente=5	
	-Ética profesional.	39-40		

*Fuente: Manual del desempeño docente – MINEDU (2013)*

### **2.3. Metodología.**

“Se denomina metodología al conjunto de principios, requisitos y pautas que deben tener en cuenta todas las ciencias dedicadas a la investigación científica” Ramírez (2006 p. 30)

La metodología en una investigación radica en la organización de procedimientos a seguir para la ejecución de la investigación científica, se trata de concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática para mostrar seriedad, veracidad y objetividad en la investigación.

En la presente investigación se utilizó el procedimiento hipotético deductivo porque nos permite experimentar las suposiciones a través de un proyecto organizado, igualmente puesto que busca la objetividad y calcula la variable del objeto de estudio. El método hipotético deductivo aprueba probar la verdad o falsedad de las hipótesis.

Bernal (2006) declara que el método hipotético deductivo consiste en “un forma que parte de unas afirmaciones en suposiciones y busca impugnar o acceder tales suposición concluyendo de ellas, que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

A si mismo la presente investigación, muestra un orientación de procedimiento cuantitativo; puesto que se ha ejecutado la cálculo de las variables y se han mencionado los consecuencias de la comprobación en valores numéricos. Al respecto para Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

### **2.4. Tipo de Investigación**

El tipo de estudio que corresponde a la investigación es básico.

Valderrama (2013) manifiesta que la investigación básica manifiesta:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental, está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados

de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger la información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico orientado al descubrimiento de principios y leyes. (p.164)

Sánchez y Reyes (2006) manifiesta que sobre la investigación básica que es “También llamada pura o fundamental, porque lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos, mantiene como propósito recoger la información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico”(p.36)

### **Según su Carácter: Correlacional**

Hernández y Fernández (2006) plantea que:

Al nivel o alcance de la investigación según la investigación a que pertenece son correlacionales porque permite encontrar la relación o el grado de asociación de dos o más variables, tiene como propósito de conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p.105)

### **Según su naturaleza: Cuantitativa**

La presente investigación es cuantitativa se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

Por otro lado Hernández, Fernández y Baptista (2006) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”(p.5)

### **Según el alcance temporal: Investigación transversal**

La presente investigación es transversal porque estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado.

## **2.5. Diseño de investigación**

Según Sánchez y Reyes (2002, p.66) el presente estudio asume el diseño correlacional.

Hernández, et.al. (2010) manifiesta que el diseño de investigación sirve como un instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se van a realizar un experimento o estudio.

Sánchez y Reyes (2002) manifiesta que “Es correlacional porque se observa la presencia o ausencia de las variables que se desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística de análisis de correlación”(p.64)

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: Sánchez y Reyes (1998, p.64)

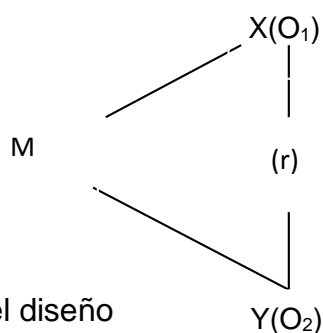


Figura 1: Esquema del diseño

Dónde:

M : Es la muestra de 50 docentes

X(O1):Primera variable: Gestión del conocimiento

Y(O2):Segunda variable: Desempeño docente

r :Hace mención a la posible relación entre las variables estudiadas.

## 2.6. Población, muestra y muestreo.

### 2.6.1. Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

El estudio está dado por los cien ocentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades.

### 2.6.2. Muestra.

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

En el presente trabajo de investigación la muestra censal es considerada toda la población que está conformado por ochenta docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades

#### Tamaño de la muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población = 100 docentes de Universidad de Ciencias y Humanidades

Z= Nivel de aceptación 1,96 constante que equivale al 95,0%

p= Posibilidad de éxito 50%

q= Posibilidad de fracaso 50%

E= Grado de error (5% de error)

Aplicado a mi población:

Reemplazando datos en la fórmula:

$$n = \frac{100 (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(100-1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

$$n = \frac{100 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{99 \cdot 0,0025 + 3,8416 \cdot 0,25}$$

$$n = 80$$

Obteniendo una muestra de ochenta docentes de la de Universidad de Ciencias y Humanidades

### **Criterio de selección de la muestra.**

Se han considerado a los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Los docentes seleccionados serán de ambos sexos : masculino y femenino.

Considerando a los docentes de diferentes facultades.

Siendo una muestra no probalística intencional

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnica de recolección de datos.**

Por lo tanto de acuerdo con Hernández (2010) manifiesta que la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que se trabajará con una muestra de 67 docentes del nivel inicial.

En la presente investigación se recogió información sobre la primera variable: Liderazgo pedagógico y la segunda variable: Trabajo en equipo, que se aplicará a los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral, 2016.

Se empleará dos instrumentos denominados cuestionarios tipo escala con ítems a ser respondidos de forma personal, teniendo en cuenta sus apreciaciones en base a sus experiencias profesionales, de los cuales se tuvo en cuenta los procedimientos de operacionalización de variables para la elaboración de dichos instrumentos.

### **2.7.2. Instrumento de recolección de datos.**

Para la recolección de los datos estadísticos, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escala de medición de las variables tipo Likert.

Para Carrasco (2008) manifiesta que:

Los instrumentos de investigación se puede definir como “reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados e impresos que permite lograr y registrar respuestas



muchas de las personas o elementos que son materia de estudio de investigación, en situaciones de control y planificadas por el investigador (p. 334).

En tal sentido se utilizaron dos instrumentos uno para medir las variables de investigación gestión del conocimiento y el segundo instrumento para medir el desempeño del docente, considerando las dimensiones en las que se ha operacionalizado las variables.

### **2.7.3. El cuestionario.**

El instrumento se aplicó al personal docente sobre la Gestión del Conocimiento con el propósito de determinar la correlación entre las variables.

#### **Ficha técnica de gestión del conocimiento**

**Nombre:** Encuesta de Gestión del Conocimiento

**Autor:** Heberson Issac Ramos Conde

**Objetivo:** Determinar el nivel de gestión del conocimiento de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades.

**Lugar de aplicación:** Universidad de Ciencias y Humanidades

**Forma de aplicación:** Directa

**Duración de la Aplicación:** 20´

**Descripción del instrumento :** Este instrumento es un test de gestión del conocimiento, para docentes de 35 a 60 años de edad, que consta de 37 ítems conformados entre las de Creación del conocimiento, Almacenamiento y transferencia del conocimiento y Aplicación y uso del conocimiento.

#### **Procedimientos de puntuación:**

Las escalas que se han considerado son de Likert siendo las alternativas de respuesta

1: Muy en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: De acuerdo

4: Muy de acuerdo

### **Ficha técnica de desempeño docente**

Nombre: Encuesta del Desempeño Laboral del docente

Autores: Inventario del Ministerio de Educación – 2013.

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño del docente de la Universidad de Ciencias y Humanidades

Lugar de aplicación: Universidad de Ciencias y Humanidades

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20´

Descripción del instrumento: Este instrumento es un test de gestión del conocimiento, para docentes de 35 a 60 años de edad, que consta de 40 ítems conformados entre las dimensiones de :Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión educacional articulada a la Comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### **Procedimientos de puntuación:**

Las escalas que se han considerado son de Likert siendo las alternativas de respuesta

1: Muy en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: De acuerdo

4: Muy de acuerdo

Tabla 3

*Categorías de la variable desempeño docente y de sus dimensiones*

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Participación de la gestión educacional a la comunidad.	Desarrollo de la profesionalidad y desempeño la identidad docente. laboral	
Básico	10 a 24	19 45	6 a 14	5 a 11	40 a 90
Competente	25 a 37	46 70	15 a 23	12 a 19	91 a 160
Destacado	38 a 50	71 95	24 a 30	20 a 25	161 a 200

La tabla de categorización de los puntajes obtenidos de ambos cuestionarios, es la suma de los puntajes asignados a cada una de las respuestas en cada pregunta y dividido entre la cantidad de preguntas sumadas. Del mismo modo los intervalos fueron obtenidos en base a los redondeos simples de los promedios obtenidos sobre las observaciones reales.

#### **2.7.4. Validez del instrumento.**

Según Carrasco (2013) señala que “Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (p. 336).

Por lo tanto un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer, es decir, si el instrumento pregunta o indaga acerca de todo lo que se necesita saber.

### Validez del instrumento de la variable 1 : Gestión del conocimiento

Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009) indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...) la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba a través de la prueba de expertos.(pp.142)

Tabla 4

*Validez del instrumento 1 : Gestión del conocimiento por los expertos*

<b>DOCENTES</b>	<b>% Aplicable</b>
Dra. Menacho Vargas Isabel	Aplicable
Mg. Matos Ramirez, Augusto Abraham	Aplicable
Mg. Fonseca Rosales, Ruth El.	Aplicable

Fuente: Fichas de validadores

### Validez del instrumento de la variable 2: Desempeño docente

Validez del instrumento : Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009, pp.142), indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Tabla 5

*Validez del instrumento 2 : Desempeño docente Universitario*

<b>DOCENTES</b>	<b>% Aplicable</b>
Dra. Menacho Vargas Isabel	Aplicable
Mg. Matos Ramirez, Augusto Abraham	Aplicable
Mg. Fonseca Rosales, Ruth El.	Aplicable

Fuente: Fichas de validadores

## Confiabilidad del Instrumento

Según el Alpha de Cronbach se ha determinado:

Tabla 6

*Confiabilidad de los instrumento de la variable 1: Gestión del conocimiento y la variable 2: Desempeño docente*

Instrumento	Alfa de cronbach
Gestión del Conocimiento	0,948
Desempeño laboral del docente	0,972

-1 a 0 No es confiable.

0.01 a 0.49 baja confiabilidad

a 0.75 Moderada confiabilidad.

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad

0.90 a 1 Alta confiabilidad

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

## Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se necesita aplicar los instrumentos de gestión del conocimiento y del desempeño docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Se realiza el procesamiento de los datos en el programa Excel y SPSS.

Se aplica el estadígrafo adecuado respecto a la prueba de hipótesis.

### 2.7.5. Confiabilidad del instrumento.

Al respecto Hernández, (2010) manifiesta que “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Los instrumentos de la investigación existieron aprobados por la experimento de la estadística de Alfa de Cronbach, el cual es uno de los procedimientos que más se utilizan para medir la confiabilidad del instrumento mediante un coeficiente que oscilan entre 0 y 1.

La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al autor Pino (2007, p. 380) quien establece la siguiente escala:

- 1 a 0 = No es confiable.
- 0.01 a 0.49 = Baja confiabilidad
- 0.5 a 0.75 = Moderada confiabilidad.
- 0.76 a 0.89 = Fuerte confiabilidad.
- 0.9 a 1 = Alta confiabilidad

De acuerdo a los resultados, los instrumentos indican poseer un alto nivel de confiabilidad.

*Tabla 7*

*Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del conocimiento*

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	26

Fuente: Alfa de Cronbach

La prueba de confiabilidad es de 0,901, lo cual indica que el instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

*Tabla 8*

*Nivel de confiabilidad del instrumento Desempeño docente*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	39

Fuente: Alfa de Cronbach

La prueba de confiabilidad es de 0,958, lo cual indica que el instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

## **2.8. Métodos de análisis de datos.**

El análisis de los datos se realizó por medio de la estadística descriptiva e inferencial; siendo las técnicas estadísticas utilizadas, por medio del Programa Excel y el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, statistics versión 22.0 (SPSS), en español.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson calculado sobre el rango de observaciones. En definitiva la correlación estimada entre X e Y se halló calculando el coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de rangos apareados. El coeficiente de correlación de Sperman permitió identificar el grado de correlación de dos variables, determinándose si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

## **Prueba de hipótesis.**

Según Hernández (2010) manifiesta que las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como proposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si la hipótesis es congruente con los datos de la muestra.

### Nivel de significancia.

El nivel de significación según Hernández (2010) menciona que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera *a priori* el investigador”. Si es menor del valor de 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y un 5% de probabilidad de error).

### Rho Spearman.

Para Hernández (2010) menciona que “es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p. 332). Por lo tanto, el coeficiente de correlación por rangos ( $\rho$ ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados se puede establecer un orden jerárquico.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 9

*Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman*

Valor			
De:	A:	Interpretación	
	$\pm 1.00$	Correlación Perfecta	Positiva o Negativa
$\pm 0.90$	$\pm 0.99$	Correlación Muy Alta	Positiva o Negativa
$\pm 0.70$	$\pm 0.89$	Correlación Alta	Positiva o Negativa
$\pm 0.40$	$\pm 0.69$	Correlación Moderada	Positiva o Negativa
$\pm 0.20$	$\pm 0.39$	Correlación Baja	Positiva o Negativa
$\pm 0.01$	$\pm 0.19$	Correlación Muy Baja	Positiva o Negativa
$\pm 0.00$		Correlación Nula	

Fuente: Robles, R.& Pino, N. (1981). *Estadística*. Lima: INIDE



**2.9. Aspectos éticos.**

Se tendrá en cuenta los siguientes principios:

Reserva de identidad de los encuestados.

Citas de los textos y documentos consultados.

No manipulación de resultados.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación y tabulación de los resultados obtenidos al aplicar ambos instrumentos, en el caso de la primera variable denominada gestión del conocimiento se empleó un cuestionario de 37 ítems, distribuidos en 3 dimensiones. Por otro lado para la segunda variable desempeño laboral, se utilizó un cuestionario de 40 ítems, distribuidos en 4 dimensiones. Los datos obtenidos fueron procesados, con el apoyo del software estadístico SPSS, versión 22.0

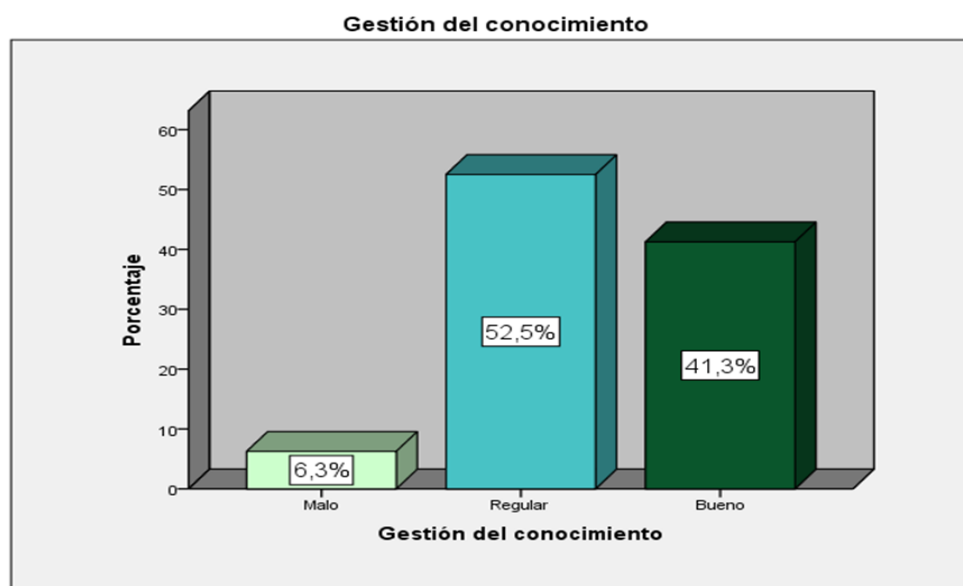
#### 3.1.1 Gestión del conocimiento

Tabla 10

*Gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	6,3
Regular	42	52,5
Bueno	33	41,3
Total	80	100,0

Fuente: base de datos



*Figura 2. Gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

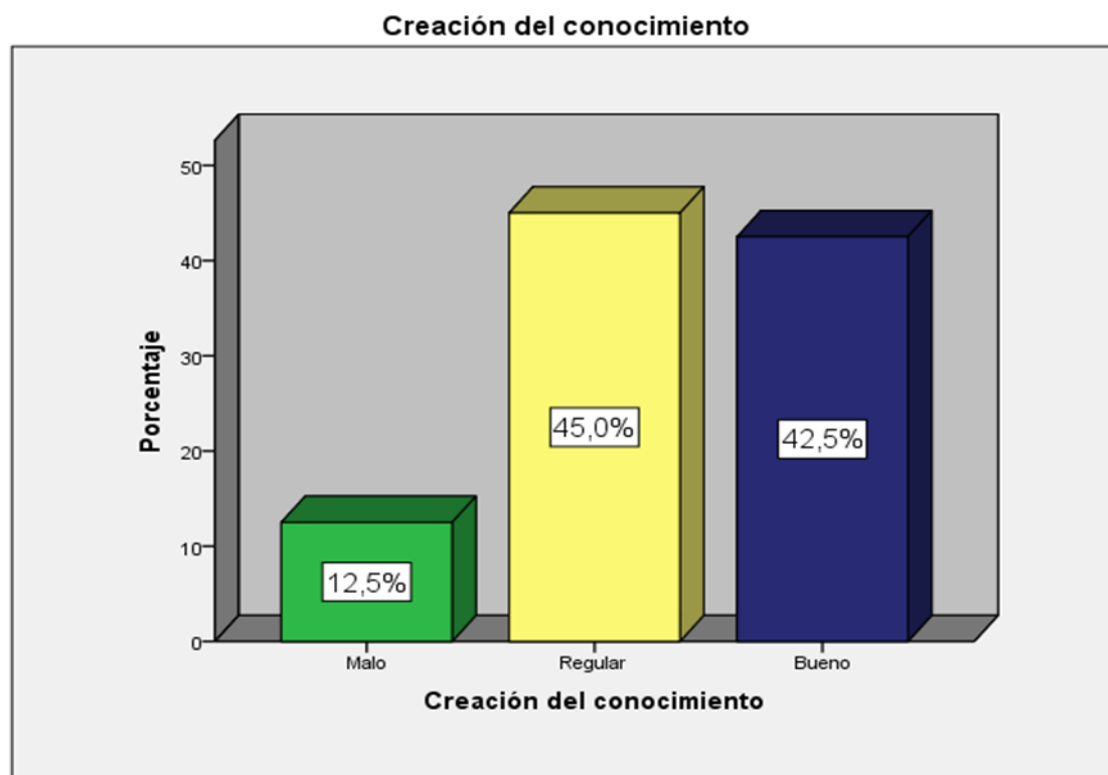
En la tabla 10 y figura 2 se observa que respecto a la gestión del conocimiento, de la muestra estudiada, el 52,5% presentan un nivel regular, mientras que el 41,3% un nivel bueno y el 6,3% un nivel malo de la gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

Tabla 11

*Creación del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	12,5
Regular	36	45,0
Bueno	34	42,5
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 3. Creación del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

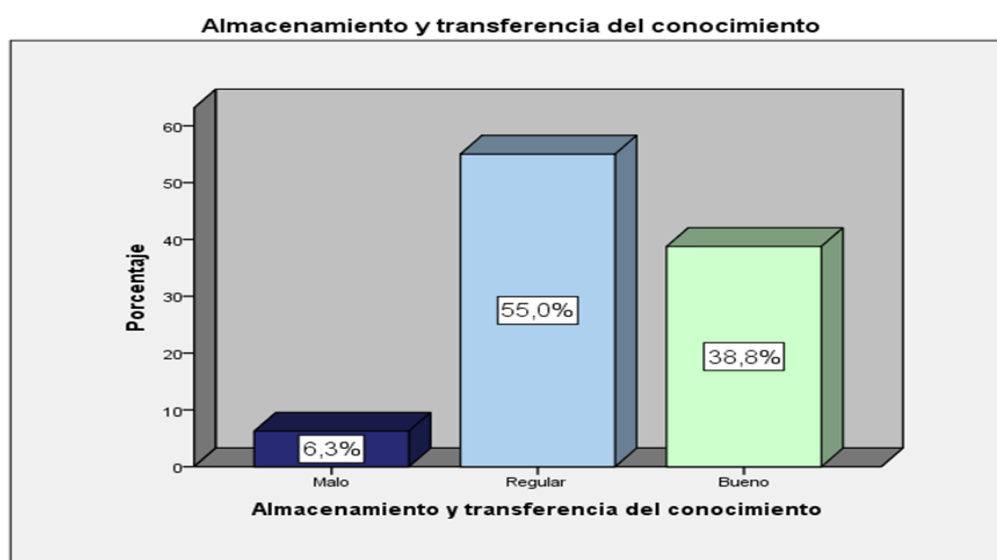
En la tabla 11 y figura 3 se observa que respecto a la creación del conocimiento, de la muestra estudiada, el 45,0% presentan un nivel regular, mientras que el 42,5% un nivel bueno y el 12,5% un nivel malo de la creación del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

Tabla 12

*Almacenamiento y transferencia del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	6,3
Regular	44	55,0
Bueno	31	38,8
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 4.* Almacenamiento y transferencia del conocimiento en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

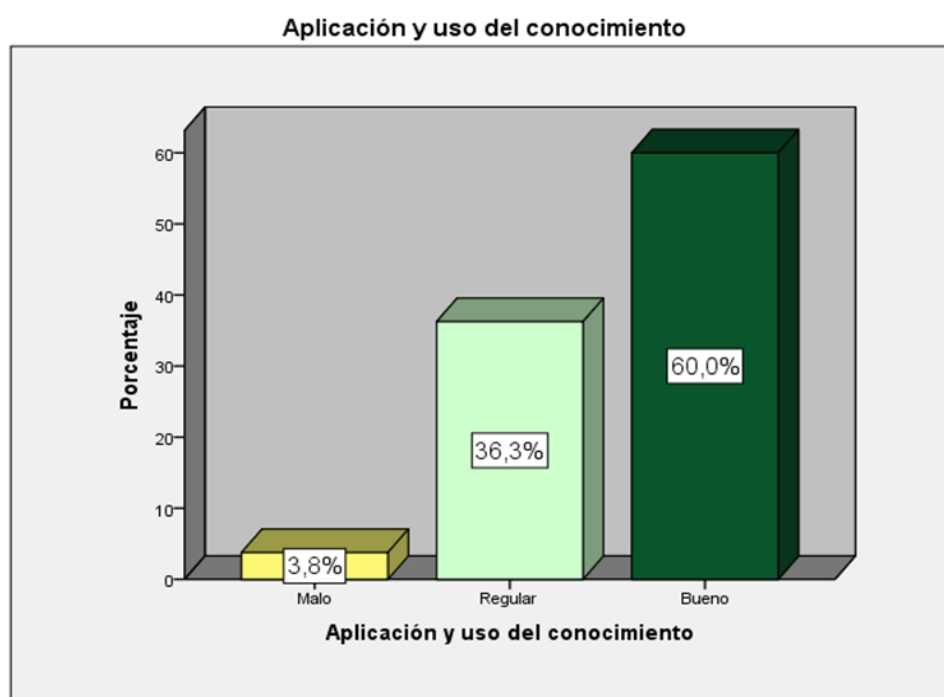
En la tabla 12 y figura 4 se observa que respecto al almacenamiento y transferencia del conocimiento, de la muestra estudiada, el 55,0% presentan un nivel regular, mientras que el 38,8% un nivel bueno y el 6,3% un nivel malo de el almacenamiento y transferencia del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

Tabla 13

*Aplicación y uso del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3,8
Regular	29	36,3
Bueno	48	60,0
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 5. Aplicación y uso del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

En la tabla 13 y figura 5 se observa que respecto a la aplicación y uso del conocimiento, de la muestra estudiada, el 60,0% presentan un nivel bueno, mientras que el 36,3% un nivel regular y el 3,8% un nivel malo de la aplicación y uso del conocimiento en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

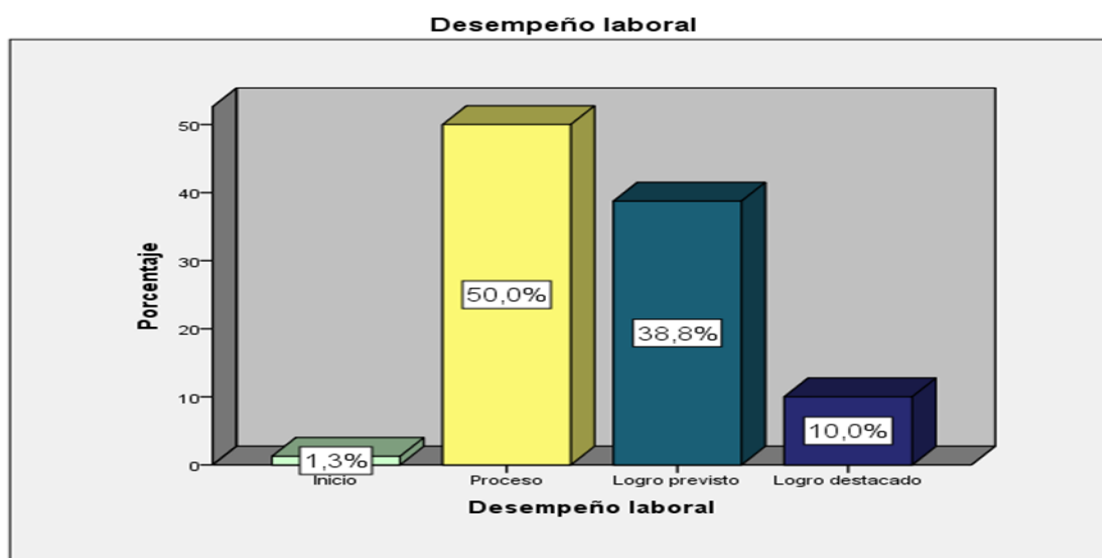
## Resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 14

*Desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	1,3
Proceso	40	50,0
Logro previsto	31	38,8
Logro destacado	8	10,0
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 6.* Desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

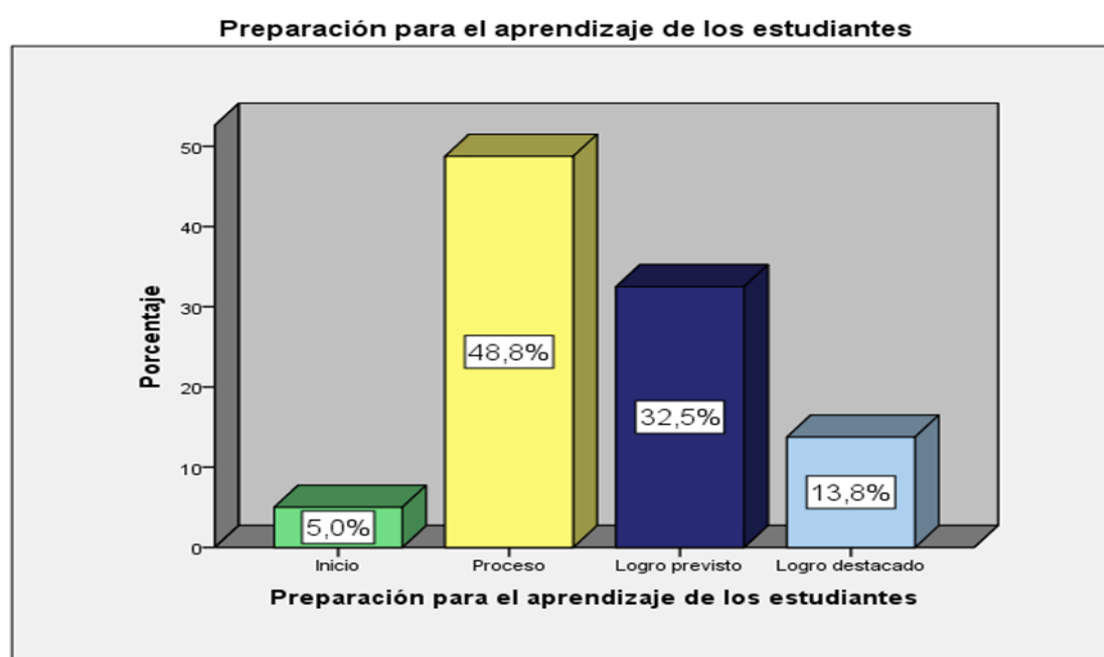
En la tabla 14 y figura 6 se observa que respecto al desempeño laboral en los docentes, de la muestra estudiada, el 50,0% presentan un nivel denominado en proceso, mientras que el 38,8% un nivel llamado logro previsto, por otro lado el 10,0% un nivel denominado logro destacado y el 1,3% un nivel llamado en inicio del desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

Tabla 15

*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	4	5,0
Proceso	39	48,8
Logro previsto	26	32,5
Logro destacado	11	13,8
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 7.* Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

En la tabla 15 y figura 7 se observa que respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la muestra estudiada, el 48,8% presentan un nivel denominado en proceso, mientras que el 32,5% un nivel llamado logro previsto, por otro lado el 13,8% un nivel denominado logro destacado y el 5,0% un nivel llamado en inicio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

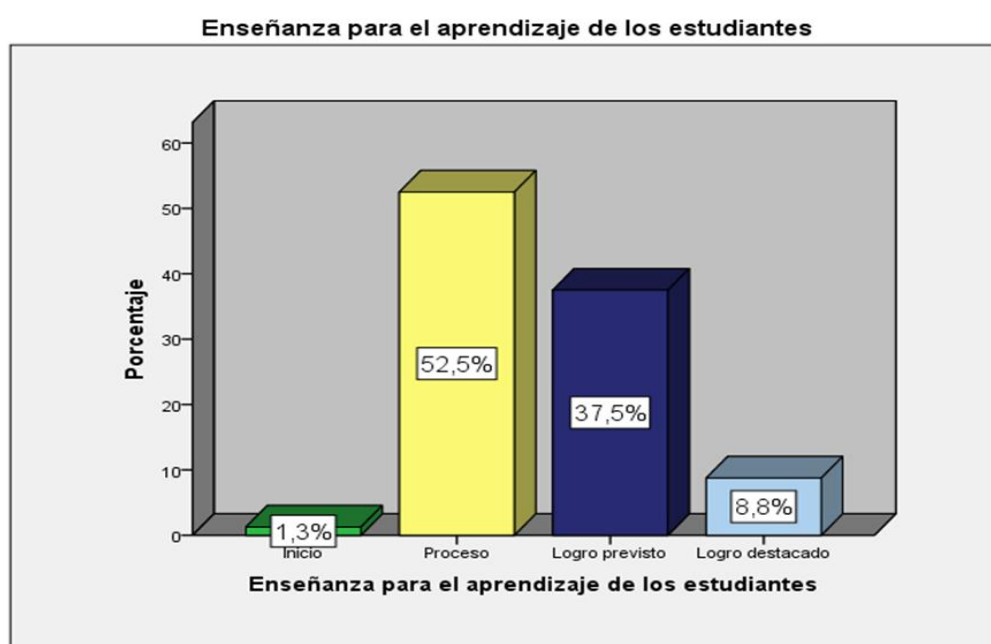


Tabla 16

*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	1,3
Proceso	42	52,5
Logro previsto	30	37,5
Logro destacado	7	8,8
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 8 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

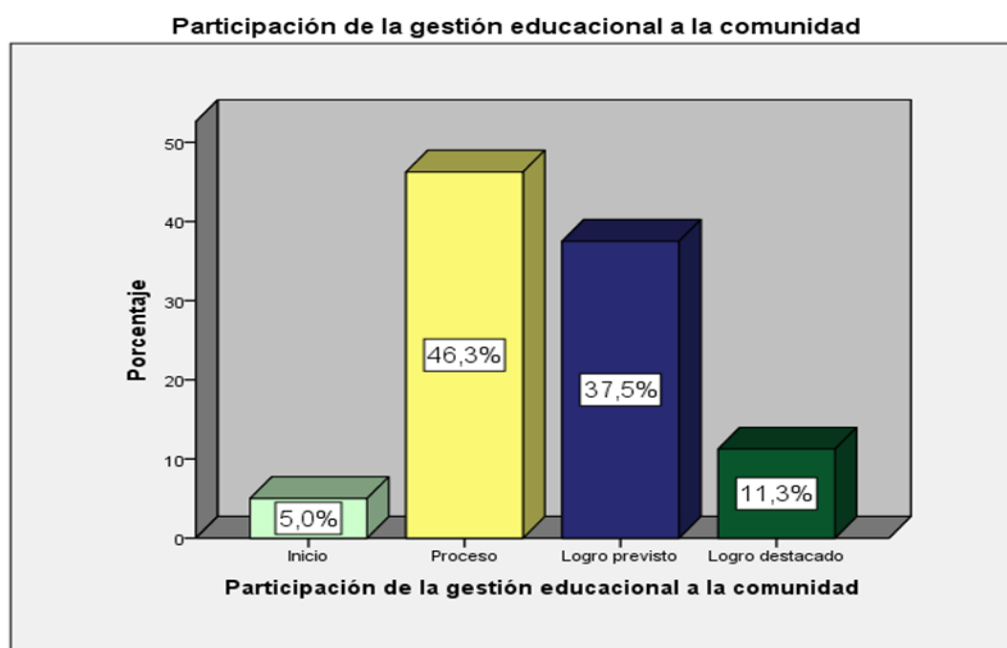
En la tabla 16 y figura 8 se observa que respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de la muestra estudiada, el 52,5% presentan un nivel denominado en proceso, mientras que el 37,5% un nivel llamado logro previsto, por otro lado el 8,8% un nivel denominado logro destacado y el 1,3% un nivel llamado en inicio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

Tabla 17

*Participación en la gestión educacional articulada a la comunidad de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	4	5,0
Proceso	37	46,3
Logro previsto	30	37,5
Logro destacado	9	11,3
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 9.* Participación en la gestión educacional articulada a la comunidad de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

En la tabla 17 y figura 9 se observa que respecto a la participación en la gestión educacional articulada a la comunidad, de la muestra estudiada, el 46,3% presentan un nivel denominado en proceso, mientras que el 37,5% un nivel llamado logro previsto, por otro lado el 11,3% un nivel denominado logro destacado y el 5,0% un nivel llamado en inicio de la participación en la gestión educacional articulada a la comunidad de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

Tabla 18

*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	6,3
Proceso	31	38,8
Logro previsto	38	47,5
Logro destacado	6	7,5
Total	80	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 10.* Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

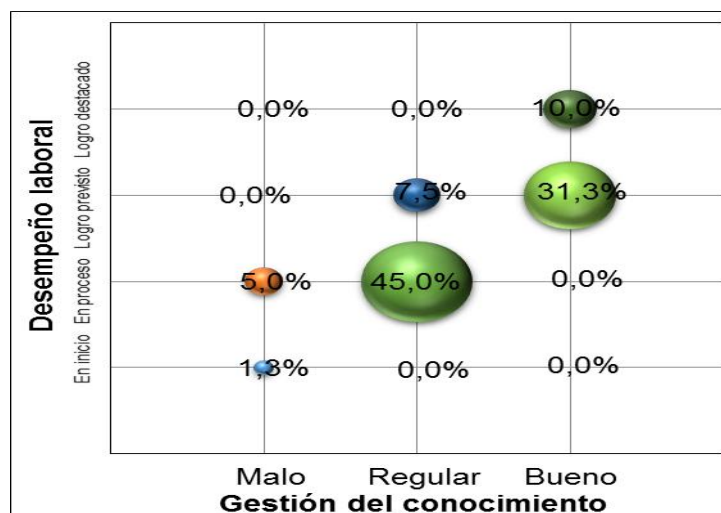
En la tabla 18 y figura 10 se observa que respecto al Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de la muestra estudiada, el 47,5% presentan un nivel denominado logro previsto, mientras que el 38,8% un nivel llamado en proceso, por otro lado el 7,3% un nivel denominado logro destacado y el 6,3% un nivel llamado en inicio del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

Tabla 19

*Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

Gestión del conocimiento	Desempeño laboral								Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		Logro destacado			
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
	Malo	1	1,3	4	5,0	0	0,0	0	0,0	5
Regular	0	0,0	36	45,0	6	7,5	0	0,0	42	52,5
Bueno	0	0,0	0	0,0	25	31,3	8	10,0	33	41,3
Total	1	1,3	40	50,0	31	38,8	8	10,0	80	100,0

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 11.* Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

En la tabla 19 y figura 11, se observa que los que presentan un nivel malo en la gestión del conocimiento, el 1,3% presentan un nivel llamado en inicio y el 5,0% un nivel denominado en proceso del desempeño laboral; por otro lado los que presentan un nivel regular en la gestión del conocimiento, el 45,0% presentan un nivel llamado en proceso y el 7,5% un nivel denominado logro previsto; asimismo los que presentan un nivel bueno de la gestión del conocimiento, el 31,3% presentan un nivel llamado logro previsto y el 10,0% un nivel denominado logro destacado del desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables son categóricas de tipo ordinal.

#### Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>.

$p > 0.05$ , no se rechaza la H<sub>0</sub>.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 20

<i>Correlación de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.</i>			Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 20, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,849\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de gestión del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

$H_1$ : Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables son categóricas de tipo ordinal.

### **Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 21

*Correlación de Spearman entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

			Creación del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 21, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,640\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de creación del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables son categóricas de tipo ordinal.

**Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>.

$p > 0.05$ , no se rechaza la H<sub>0</sub>.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 22

*Correlación de Spearman entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016*

			Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Como se muestra en la tabla 22, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,821\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de almacenamiento y transferencia del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

### **.Hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe relación directa entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

$H_1$ : Existe relación directa entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables son categóricas de tipo ordinal.

### **Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 23

*Correlación de Spearman entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.*

			Aplicación y uso del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aplicación y uso del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 23, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe relación directa entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,645\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de aplicación y uso del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

## **IV. Discusión**

A partir de los hallazgos, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece la relación que existe la relación de dependencia de la gestión de conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, lima norte, 2016

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Montoya y Víctor (2016) Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de barranca 2013 quien señala que existen una relación positiva y significativa entre la variable gestión de conocimiento y el desempeño de los docentes generando también la calidad educativa que ofrecen los profesores partiendo de una buena gestión en el centro educativo

Estos resultados guardan relación con lo que Estos resultados guardan relación Espinoza (2014) realizo un trabajo de investigación titulada El desempeño docente y el rendimiento académico quien señala que existen una relación positiva y significativa entre la variable gestión de conocimiento y el desempeño debido al buen rendimiento que ofrecen

En lo que respeta a la relación entre la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Mercedes (2012) realizo un trabajo de investigación titulado: Modelo de gestión académica basada en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico quienes señalan que existen una relación positiva y significativa

En lo que respeta a la relación entre el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Cumbal (2012) realizó su Tesis en la Conferencia Episcopal Ecuatoriana en Maestría en Pedagogía titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente quien señala que existen una relación positiva y significativa entre las el uso de conocimiento y desempeño.

En lo que respeta a la relación entre el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Romero (2014) desarrollo la investigación titulado: "Evaluación del desempeño docente conocimiento quienes señalan que existen una relación positiva y significativa entre las el uso de conocimiento y desempeño.

En lo que respeta a la relación entre el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Romero (2014) desarrollo la investigación titulado: "Evaluación del desempeño docente conocimiento quienes señalan que existen una relación positiva y significativa entre las el uso de conocimiento y desempeño.

En lo que respeta a la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y conocimiento y l desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016. Estos resultados no guardan relación con lo que sostienen Lopez (2012) desarrollo la investigación titulada: Diseño, Desarrollo y Evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de Educación Primaria, se detectó que el problema de la institución es a los profesores que no saben solucionar sus problemas

## **V. Conclusiones**

Primera. Existe relación positiva ( $\rho = 0,849^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, presentan un coeficiente de correlación alta, esto quiere decir que a mayores valores de gestión del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Segundo: . Existe relación positiva ( $\rho = 0,640^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,05$ ) entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016., por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, presentan un coeficiente de correlación moderado, esto quiere decir que a mayores valores de creación del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Tercero. Existe relación positiva ( $\rho = 0,821^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,05$ ) entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016., por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, presentan un coeficiente de correlación moderado, esto quiere decir que a mayores valores de almacenamiento y transferencia del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Cuarto. Existe relación positiva ( $\rho = 0,645^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016., por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, presentan un coeficiente de correlación moderado, esto quiere decir que a mayores valores de aplicación y uso del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

## **VI. Recomendaciones**



Primera. Deben existir reuniones permanentes de intercambio de experiencias pedagógicas para mejorar la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016

Segundo: .Se deben realizar talleres de profundizar temas de investigación científica frente a diversos problemas del contexto para de esta forma crear conocimiento y mejorar en el desempeño laboral como docentes .

Tercero. Actualmente existe mucho bagaje de conocimiento, pero se recomienda saber elegir paginas serias del internet para seleccionar, almacenar conocimiento actualizados y poder luego hacer la transferencia, y de esta manera mejorara el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades.

Cuarto. Es importante saber aplicar los conocimientos científicos en muchas situaciones e inclusive para crear nuevos conocimientos o mejorar en el campo de la tecnología, al saber aplicarlo e inclusive a su desarrollo como profesional con una mejor preparación para su clases universitarios se necesita mayor esfuerzo en saber aplicar dichos conocimientos a su practica pedagógica y por ende su desempeño laboral.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos: El Capital humano de las organizaciones*. (9.a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Cumbal (2012), *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Centro de Educación Básica Ricardo Rodríguez de la ciudad de Quito, parroquia Pifo, Cantón Quito, de la provincia Pichincha, durante el año 2011 – 2012..* Maestría en Pedagogía titulada, Quito Ecuador
- Espinoza (2014), El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho, Lima - 2014.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México (5ª.ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- López (2012), trabajo de investigación Diseño, *Desarrollo y Evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de Educación Primaria de la Universidad de Madrid*.
- Méndez, C. (2001). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. (3.a ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw hill.
- Mercedes (2012), *Modelo de gestión académica basada en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en instituto de educación superior*, Tesis para optar el grado de Magister scientiarum en ciencias administrativas mención gerencia general en la universidad de oriente Venezuela.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Marco de Buen Desempeño Directivo Sub Componentes Marco de Buen Desempeño docente 2013*
- Montoya y Victor, (2016), *Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de barranca - 2013*. Tesis para optar el grado académico en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

- Pavez, A. (2009). *Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas*. Universidad técnica Federico Sata María Valparaiso- Chile
- Pérez, R. (1991). *Ciencia, paciencia y Conciencia. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Madrid, España: Siglo veintiuno editores.
- Romero, (2014), *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en gestión que presenta en la Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima. Perú: Visión Universitaria.
- Valhondo, D. (2002). *Gestión del Conocimiento*. Madrid: Diaz de Santos.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
<p>TÍTULO: Gestión del Conocimiento y Satisfacción laboral en lo docentes de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016</p> <p>AUTOR: Isacc Conde Ramos</p>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.</p> <p>Específicas</p> <p>Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.</p> <p>Específicas</p> <p>Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.</p>	Variable 1: Gestión del Conocimiento			<p>Niveles o rangos</p> <p>Malo=37-74</p> <p>Regular=75 -111</p> <p>Bueno=112-148</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	
			Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquiere información.</li> <li>• Diseminación de la información.</li> <li>• Interpretación compartida.</li> </ul>	1-2 3-4 5-8	
			Almacenamiento y transferencia del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacena Conocimiento en su labor cotidiana.</li> <li>• Transfiere conocimiento.</li> <li>• Trabaja en equipo como metodología de enseñanza</li> <li>• Realiza Empowerment del alumno durante el desarrollo de la clase</li> </ul>	9-12 13-16 17-21 22-25 26-29	

Humanidades, Lima Norte, 2016?  ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016?  ¿Cuál es la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016?	Determinar la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	Existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes Universitarios de la Universidad de Ciencias Humanidades, Lima Norte, 2016.	Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promueve el dialogo fundamentado o argumentado.</li><li>• Establece sistemas para capturar y compartir el aprendizaje a través de estrategias educativas.</li><li>• Aplica el conocimiento en el proceso de enseñanza.</li><li>• Aplica el conocimiento para resolver problemas inherentes a la institución</li><li>• Evalúa la utilidad de los resultados de la aplicación de su conocimiento.</li><li>• Se compromete con el aprendizaje.</li></ul>	30-33  34  35  36  37	Muy de acuerdo=4	
	Variable 2: Desempeño Laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprensión de las características de los estudiantes.</li><li>• Conocimiento actualizado temático y pedagógico</li><li>• Planificación de la enseñanza</li><li>• Clima escolar.</li></ul>	1-3  4-7  8-10  11-17	Deficiente =1 Malo=2 Regular=3 Bueno=4 Excelente =5	Inicio=40-80  Proceso=81-120  Logro previsto=12-160

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirección del proceso de enseñanza</li><li>• Evaluación del aprendizaje.</li></ul>	18-24 25-29		Logro destacado =161-200
			Participación en la gestión educacional articulada a la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participación en gestión de proyectos</li><li>• Desarrollo de proyectos de investigación e innovación</li><li>• Relaciones interpersonales</li></ul>	30-31 32 33-35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión sobre su rol profesional</li><li>• Ética profesional</li></ul>	36-38 39,40		

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### Cuestionario de actitud/opinión sobre Gestión del Conocimiento

#### Indicaciones:

Estimado **docente**, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio. Es completamente anónima.

Género: M ( ) F ( ) Grado académico:.....Tiempo de servicios:.....

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( ).

#### Instrucciones

Marcar la opción en el casillero que corresponda a tu opinión. El significado de los números es el siguiente :

- 1:Muy en desacuerdo
- 2:En desacuerdo
- 3:De acuerdo
- 4:Muy de acuerdo

#### Anexo 1 : Variable 1: Gestión Del Conocimiento.

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4
	<b>Dimensión 1</b>				
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de mi escuela.				
2	Conozco los valores que propone mi escuela.				
3	Formo a nuestros alumnos en los valores programados en el proyecto educativo.				



4	En mi escuela, cuento con los recursos adecuados para enseñar				
5	La educación que brindo es de buena calidad				
6	Me siento identificado (a) con mi escuela.				
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.				
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en esta escuela.				
	<b>Dimensión 2</b>				
9	En mi escuela, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.				
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase				
11	Hace uso de blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.				
12	Archiva en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabajada				
13	En esta escuela, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los alumnos.				
14	En esta escuela los alumnos son bien acogidos..				
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución,				
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.				
17	Existe buena relación entre profesores y alumnos.				

18	En mi escuela el personal(profesores, equipo técnico pedagógico, etc. dispone de tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado)				
19	La organización y funcionamiento de mi escuela son buenos.  (Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).				
20	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.				
21	Hago uso de las computadoras xo para comunicarse en comunidades escolares de Intranet.				
22	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.				
23	Nuestra escuela proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)				
24	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.				
25	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas				
26	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la escuela.				
27	Existe buena comunicación entre dirección y docentes.				
28	Existe buena comunicación y apoyo entre los padres de familia de mi aula.				
29	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.				

30	Conozco y aplico el Reglamento Interno de mi escuela compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos				
31	Los servicios complementarios de mi escuela (por ejemplo biblioteca , sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.				
32	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.				
33	Hago que mis alumnos compartan sus aprendizajes con los compañeros.				
	<b>Dimensión 3</b>				
34	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.				
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.				
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer educativo.				
37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.				

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### Cuestionario de actitud/opinión sobre Desempeño Docente

#### Indicaciones:

Estimado **docente**, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio. Es completamente anónima.

Género: M ( ) F ( ) Grado académico:.....Tiempo de servicios:.....

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( ).

#### Instrucciones

Marcar la opción en el casillero que corresponda a tu opinión. El significado de los números es el siguiente :

1:Deficiente

2:Malo

3:Regular

4:Bueno

5.Excelente

N°	Reactivos	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
	<b>DIMENSIÓN 1</b>					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					

4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	<b>Dimensión 2</b>					
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos.					
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus					

	aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	<b>Dimensión 3</b>					
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima					
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					

35	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad pedagógica, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	<b>Dimensión 4</b>					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

## ANEXO: Base de datos de la variable gestión del conocimiento

Id	Creación del conocimiento									Almacenamiento y transferencia del conocimiento														Aplicación y uso del conocimiento				Gestión del conocimiento													
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27		item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37			
1	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	82	4	4	3	3	14	126	
2	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73	3	3	3	3	12	107	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69	4	3	3	4	14	109	
4	3	2	3	2	3	1	1	2	17	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	61	3	1	3	1	8	86	
5	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	89	3	4	4	3	14	129	
6	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	3	2	3	4	4	1	1	4	4	4	3	1	3	4	2	2	4	4	3	1	3	4	3	3	74	4	3	3	4	14	116
7	1	3	3	3	3	3	3	3	22	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	65	3	3	3	3	12	99	
8	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	71	3	3	3	3	12	103	
9	4	2	3	3	2	3	1	4	22	3	4	3	3	4	4	2	2	1	4	3	1	1	4	4	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	69	4	2	1	4	11	102
10	3	2	1	3	2	2	2	2	17	3	4	2	1	4	1	1	2	4	3	1	1	1	4	3	1	2	4	2	2	3	1	3	1	3	57	2	3	3	3	11	85
11	2	3	2	2	3	3	3	3	21	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	74	2	2	4	3	11	106
12	2	4	3	2	3	4	3	2	23	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	74	4	3	3	4	14	111
13	3	4	3	2	4	3	2	3	24	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	76	4	3	2	3	12	112
14	3	3	2	2	1	2	1	2	16	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	52	1	3	2	3	9	77



15	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	84	3	4	3	4	14	127	
16	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	91	3	3	4	3	13	130	
17	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89	4	4	3	4	15	131		
18	2	2	2	4	3	4	3	4	24	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	74	2	2	2	3	9	107	
19	1	4	2	1	3	3	3	2	19	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	1	1	2	4	3	2	4	3	1	3	3	4	2	4	1	69	4	1	2	3	10	98	
20	1	2	2	2	2	3	1	2	15	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67	2	3	3	2	10	92		
21	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	78	3	4	2	4	13	113	
22	2	3	2	1	1	1	2	3	15	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	3	48	1	2	1	1	5	68	
23	3	4	4	3	3	3	4	3	27	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	87	3	3	3	4	13	127	
24	2	3	2	4	3	1	4	1	20	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	1	4	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	1	2	1	62	2	3	4	2	11	93	
25	3	2	2	2	2	3	4	3	21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	78	3	4	4	3	14	113	
26	1	2	3	1	1	1	3	3	15	1	4	4	2	4	3	2	2	4	2	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	4	4	1	3	60	2	4	4	4	14	89	
27	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	2	1	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	79	4	4	4	4	16	118	
28	1	1	4	2	1	4	2	3	18	1	2	3	4	1	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	69	2	1	1	1	5	92	
29	3	3	4	3	3	4	4	2	26	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	81	2	2	2	4	10	117	
30	4	3	2	3	2	4	4	3	25	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	74	2	2	3	2	9	108	
31	4	2	2	3	2	2	4	3	22	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	70	3	3	2	3	11	103	
32	1	1	4	1	4	4	1	1	17	1	1	2	4	3	1	2	1	4	2	4	3	2	4	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	3	64	2	3	3	4	12	93	
33	2	2	1	1	3	2	2	2	15	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	62	1	3	2	1	7	84	
34	3	3	4	3	3	4	3	4	27	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	93	3	3	3	4	13	133		
35	3	4	3	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	87	3	3	4	4	14	130
36	2	1	2	2	1	3	2	1	14	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	50	3	3	2	2	10	74	
37	3	2	3	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	72	3	3	3	4	13	109	

38	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	68	3	3	3	3	12	101		
39	1	1	2	1	2	4	4	4	19	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	2	3	4	3	1	1	2	4	2	3	59	1	2	2	4	9	87
40	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	58	3	3	3	3	12	91	
41	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	84	4	4	4	4	16	126	
42	4	2	4	3	2	4	2	4	25	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	76	4	3	3	2	12	113
43	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	91	4	3	3	4	14	133
44	2	1	1	3	2	3	3	3	18	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	46	3	2	2	3	10	74
45	3	4	3	3	3	3	4	4	27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	89	3	4	3	3	13	129
46	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	68	3	2	3	3	11	106	
47	3	3	2	1	1	2	2	2	16	1	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	1	3	54	2	2	2	2	8	78
48	4	4	2	3	4	4	4	4	29	2	3	3	4	2	4	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	3	4	2	1	2	1	2	4	2	64	1	4	3	3	11	104
49	1	4	2	3	3	2	1	1	17	1	3	1	2	4	4	4	3	1	2	1	4	4	2	3	2	1	3	4	3	4	1	4	3	4	68	3	1	2	3	9	94
50	4	3	3	4	2	2	4	2	24	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	77	2	4	4	3	13	114
51	1	3	3	3	1	1	1	2	15	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	53	3	1	2	3	9	77
52	2	2	2	4	4	3	2	4	23	1	1	2	4	4	2	2	4	1	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	51	1	4	4	4	13	87
53	4	4	4	2	2	3	3	4	26	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	77	2	4	3	4	13	116
54	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	87	4	4	4	3	15	131
55	4	4	2	3	4	4	2	2	25	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	70	3	3	3	2	11	106
56	3	3	3	3	3	4	3	2	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	12	108	
57	4	3	3	3	4	3	4	4	28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	85	4	3	3	3	13	126
58	2	3	3	2	4	4	4	4	26	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	67	3	3	3	3	12	105	
59	3	4	4	3	2	2	2	2	22	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	78	2	3	2	3	10	110
60	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	88	4	3	4	4	15	134

61	2	1	3	2	2	3	3	2	18	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	53	2	3	3	2	10	81
62	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	68	3	3	3	3	12	107
63	2	3	3	2	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	61	3	2	3	3	11	94	
64	1	2	1	2	3	1	3	1	14	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	46	2	3	3	1	9	69
65	4	3	4	4	3	4	4	3	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	84	4	4	3	4	15	128	
66	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	77	3	3	3	4	13	114
67	3	4	4	3	3	4	4	3	28	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	86	4	4	4	3	15	129
68	4	3	3	3	4	3	3	3	26	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	86	3	4	3	3	13	125	
69	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	84	2	2	3	2	9	121
70	1	3	2	1	2	3	3	1	16	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	50	3	2	2	1	8	74
71	1	3	4	2	3	3	3	2	21	4	2	3	3	4	1	2	1	2	4	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	55	2	3	3	1	9	85
72	3	2	3	3	4	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	65	3	3	3	3	12	101	
73	3	3	3	4	4	3	4	4	28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	88	3	3	3	3	12	128	
74	3	3	2	4	2	3	3	4	24	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	75	4	3	3	3	13	112	
75	1	1	4	3	4	1	2	1	17	3	1	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	4	61	4	4	4	3	15	93	
76	2	1	2	4	1	4	3	2	19	3	3	1	4	1	1	2	3	2	3	3	2	4	2	1	3	4	4	2	4	1	1	1	2	61	4	2	2	1	9	89	
77	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	89	4	3	4	4	15	130	
78	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	73	3	3	3	3	12	114	
79	3	2	2	4	3	4	4	3	25	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	72	3	3	4	4	14	111	
80	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	91	3	3	4	3	13	133	

## ANEXO: Base de datos de la variable desempeño laboral

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Preparación para el	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	item30	item31	item32	item33	item34	item35	Participación de la gestión	item36	item37	item38	item39	item40	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño laboral
1	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	41	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	76	5	3	5	4	3	3	23	3	4	4	4	3	18	158
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120
3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	30	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	59	2	3	4	4	2	2	17	3	2	2	4	4	15	121
4	1	2	1	1	3	4	1	2	2	2	19	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	54	3	4	1	3	3	1	15	2	3	2	1	3	11	99
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	160
6	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	40	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	77	4	3	5	3	3	3	21	3	5	5	3	3	19	157
7	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	31	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	1	2	4	2	1	4	52	1	3	1	1	4	3	13	4	3	4	3	3	17	113
8	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	30	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	56	2	2	3	4	3	4	18	2	2	3	4	3	14	118
9	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	26	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	52	4	4	2	3	4	4	21	4	3	3	4	2	16	115
10	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2	29	2	4	1	1	4	1	4	3	1	1	3	1	1	4	3	1	4	3	1	43	4	3	1	3	2	3	16	1	4	1	1	4	11	99
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120

12	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	31	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	58	4	2	3	2	4	2	17	4	3	4	3	3	17	12 3
13	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	36	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	60	2	2	4	2	3	3	16	4	3	2	4	3	16	12 8
14	4	4	2	1	2	1	2	2	3	1	22	3	2	2	1	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	45	1	3	1	4	2	4	15	4	1	2	3	3	13	95
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0
17	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	41	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	78	3	4	3	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	16 4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	12 0
19	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	26	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2	55	2	2	4	3	2	4	17	4	2	3	3	2	14	11 2
20	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	27	4	4	1	1	3	3	2	1	3	4	2	3	4	1	1	2	3	2	1	45	2	2	1	3	4	4	16	4	3	3	4	3	17	10 5
21	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	39	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	71	4	3	5	5	4	4	25	4	3	3	4	5	19	15 4
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0
24	4	2	1	4	3	4	1	2	2	4	27	1	1	4	1	2	4	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	45	3	4	1	4	3	4	19	3	2	4	3	3	15	10 6
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	64	4	4	3	2	4	3	20	4	4	3	2	4	17	13 0
26	4	4	2	1	1	4	1	1	2	2	22	3	2	3	2	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	3	51	1	4	2	1	4	4	16	1	2	4	4	2	13	10 2

27	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	37	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	76	4	5	4	5	3	4	25	3	5	3	4	4	19	15 7
28	2	1	2	3	1	4	1	3	4	1	22	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	52	4	3	1	3	4	2	17	2	3	2	4	2	13	10 4
29	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	42	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	74	3	3	5	3	5	4	23	5	3	4	3	3	18	15 7
30	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	31	2	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	2	3	3	4	2	4	18	4	4	4	3	2	17	12 0
31	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	27	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	58	2	2	2	3	2	4	15	4	3	3	4	2	16	11 6
32	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	3	2	54	3	2	3	2	3	2	15	2	3	4	2	2	13	10 6
33	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	27	2	4	1	1	3	4	2	3	4	2	1	2	1	2	4	1	3	1	4	45	1	1	2	4	3	4	15	4	1	1	3	2	11	98
34	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	42	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	75	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	5	4	23	16 6
35	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	42	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	3	78	3	3	5	3	3	4	21	5	3	4	5	5	22	16 3
36	2	2	2	1	4	4	3	4	3	1	26	4	2	2	1	4	4	1	4	4	2	1	1	4	2	2	2	1	1	1	43	2	3	4	4	1	1	15	1	1	4	2	1	9	93
37	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	34	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	51	3	3	3	2	4	4	19	2	4	4	3	4	17	12 1
38	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	30	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	2	55	4	3	3	2	3	2	17	3	2	2	2	2	11	11 3
39	3	4	3	1	4	1	4	4	3	2	29	1	1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	1	2	1	2	1	45	1	4	1	3	3	4	16	1	2	3	3	1	10	10 0
40	2	4	2	2	4	4	1	2	4	3	28	3	2	2	4	2	1	1	1	3	4	4	4	2	1	3	2	4	4	2	49	4	2	2	3	1	4	16	1	4	1	1	4	11	10 4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0

42	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	63	2	3	3	4	4	3	19	4	2	2	4	4	16	13 2
43	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	85	5	3	3	5	3	5	24	4	4	5	4	4	21	16 9
44	4	2	3	4	1	1	3	2	1	4	25	3	4	3	4	2	3	1	1	1	3	1	3	4	1	2	4	4	1	2	47	2	1	1	1	2	1	8	1	3	3	1	3	11	91
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	12 0
47	1	2	3	1	1	1	3	2	4	2	20	2	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	3	1	3	1	2	50	2	2	4	2	2	3	15	1	4	3	2	2	12	97
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	12 0
49	3	1	3	1	3	3	3	4	2	3	26	3	3	2	2	3	4	1	1	2	4	4	3	3	4	1	2	2	4	1	49	2	3	4	4	1	1	15	2	4	4	4	4	18	10 8
50	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	45	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	74	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	4	3	17	15 5
51	2	2	4	2	4	3	3	2	3	1	26	3	1	2	2	2	1	3	4	2	4	4	3	1	2	4	1	3	2	4	48	1	1	1	4	2	1	10	3	2	2	1	3	11	95
52	1	4	4	4	1	2	1	4	2	4	27	3	2	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	1	2	1	3	2	3	4	44	2	2	3	4	3	3	17	4	4	1	2	1	12	10 0
53	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	39	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	76	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	5	4	19	15 6
54	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	42	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	76	3	5	4	5	5	5	27	3	5	4	5	3	20	16 5
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	12 0
56	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	32	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	51	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	4	2	17	12 1
57	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	79	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	5	19	15 8

58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12 0
59	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	30	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	56	4	3	4	3	2	4	20	3	4	3	3	3	3	16	12 2
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	20 0	
61	1	3	2	4	3	1	3	4	1	1	23	1	1	4	4	4	3	2	2	1	2	4	1	3	4	4	4	3	1	1	49	1	3	1	2	1	3	11	1	4	2	4	3	14	97	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	12 0	
63	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	29	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	49	2	2	2	4	3	4	17	3	2	4	3	4	16	11 1	
64	3	1	2	1	2	1	1	3	4	4	22	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	43	3	3	1	2	1	4	14	1	2	4	4	1	12	91	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0	
66	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	37	3	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	72	5	3	4	4	5	3	24	5	3	5	4	4	21	15 4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0	
68	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	38	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	76	4	3	5	5	5	3	25	4	3	4	3	5	19	15 8	
69	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	41	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	76	4	5	3	3	4	3	22	3	4	4	4	3	18	15 7	
70	2	1	2	1	2	2	4	3	1	1	19	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2	1	1	1	4	3	1	3	46	3	2	3	4	4	3	19	1	1	3	1	1	7	91	
71	3	1	4	4	2	2	3	2	2	1	24	2	2	3	1	3	1	4	2	4	1	4	1	3	4	1	2	3	2	3	46	3	3	3	1	1	4	15	1	4	2	3	3	13	98	
72	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	34	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	51	2	2	4	3	2	2	15	4	3	2	2	2	13	11 3	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	16 0	



74	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	30	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	64	2	3	3	3	4	4	19	4	4	2	4	3	17	13 0
75	4	1	3	4	2	1	4	3	4	1	27	2	3	3	1	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	51	4	3	1	2	4	1	15	2	3	4	4	1	14	10 7
76	4	3	4	2	1	3	4	1	3	1	26	4	4	2	4	1	4	1	4	4	1	2	4	2	2	2	1	4	2	2	50	3	2	3	4	1	4	17	1	2	3	2	2	10	10 3
77	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	40	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	72	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	5	5	22	16 2
78	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	37	4	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	73	5	3	5	4	4	4	25	4	3	3	5	5	20	15 5
79	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	30	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	60	2	4	3	4	4	2	19	2	4	2	3	3	14	12 3
80	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	79	3	4	4	3	3	4	21	4	5	3	5	3	20	16 7

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONOCIMIENTOS								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Creación del conocimiento								
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de la Universidad	✓		✓		✓		
2	Conozco los valores que propone la Universidad	✓		✓		✓		
3	Formo a los estudiantes en valores programados en el proyecto educativo.	✓		✓		✓		
4	En la Universidad, cuento con los recursos adecuados para enseñar.	✓		✓		✓		
5	La educación que brindó es de buena calidad.	✓		✓		✓		
6	Me siento identificado (a) con mi Universidad.	✓		✓		✓		
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.	✓		✓		✓		
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en la Universidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento y transferencia del conocimiento								
9	En la Universidad, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase	✓		✓		✓		
11	Hace uso de blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.	✓		✓		✓		
12	Archiva en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabaja.	✓		✓		✓		
13	En esta Universidad, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	En esta Universidad los alumnos son bien acogidos..	✓		✓		✓		
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución,	✓		✓		✓		
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.	✓		✓		✓		
17	Existe buena relación entre profesores y estudiantes en la Universidad de Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓		

18	En la Universidad de Ciencias y Humanidades el personal(profesores, equipo técnico pedagógico, etc. dispone de tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado)	✓		✓		✓		
19	La organización y funcionamiento de mi escuela son buenos.	✓		✓		✓		
20	(Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).	✓		✓		✓		
21	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.	✓		✓		✓		
22	Hago uso de las computadoras XO para comunicarse en comunidades escolares de Intranet.	✓		✓		✓		
23	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.	✓		✓		✓		
24	Nuestra escuela proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)	✓		✓		✓		
25	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas	✓		✓		✓		
27	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Existe buena comunicación entre dirección y docentes.	✓		✓		✓		
29	Existe buena comunicación y apoyo entre los padres de familia de la Universidad Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓		
30	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	✓		✓		✓		
31	Conozco y aplico el Reglamento Interno de mi escuela compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos	✓		✓		✓		
32	Los servicios complementarios de mi escuela (por ejemplo biblioteca, sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.	✓		✓		✓		
33	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Aplicación y uso del conocimiento Compromiso normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	Aplico mis conocimientos para optimizar el proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer educativo.	✓		✓		✓		

37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Fonseca Rosales, Ruth E.*

DNI: *09568501*

Especialidad del validador:

*Mg. Gestión Educativa y Docencia*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*12* de *Dic* del 20*14*

Firma del Exponente Informante.  
*Mg. Ruth Fonseca Rosales*  
CPPe. 019360



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 : Desempeño docente**

Nº		DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
1		Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.		✓		✓		✓		
2		Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.		✓		✓		✓		
3		Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.		✓		✓		✓		
4		Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		✓		✓		✓		
5		Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.		✓		✓		✓		
6		Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		✓		✓		✓		
7		Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.		✓		✓		✓		
8		Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		✓		✓		✓		
9		Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		✓		✓		✓		
10		Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.		✓		✓		✓		
		DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		Si	No	Si	No	Si	No	

11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
17	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos.	✓		✓		✓		
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		



22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Participación de la gestión educativa a la comunidad								
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		

33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
34	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
35	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓		
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Henry Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Fonseca Rosales, Ruth E.*

DNI: *09568501*

Especialidad del validador:

*Mg. Gestión Educativa y Docencia*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*12 de Dic del 2016*

*[Firma]*

*Mg. Ruth Fonseca Rosales*  
CPPe. 019360



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Creación del conocimiento								
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de la Universidad	✓		✓		✓		
2	Conozco los valores que propone la Universidad	✓		✓		✓		
3	Formo a los estudiantes en valores programados en el proyecto educativo.	✓		✓		✓		
4	En la Universidad, cuento con los recursos adecuados para enseñar.	✓		✓		✓		
5	La educación que brindó es de buena calidad.	✓		✓		✓		
6	Me siento identificado (a) con mi Universidad.	✓		✓		✓		
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.	✓		✓		✓		
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en la Universidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento y transferencia del conocimiento								
9	En la Universidad, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase	✓		✓		✓		
11	Hace uso de blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.	✓		✓		✓		
12	Archiva en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabaja.	✓		✓		✓		
13	En esta Universidad, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	En esta Universidad los alumnos son bien acogidos..	✓		✓		✓		
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución,	✓		✓		✓		
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.	✓		✓		✓		
17	Existe buena relación entre profesores y estudiantes en la Universidad de Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓		
18	En la Universidad de Ciencias y Humanidades el personal(profesores, equipo técnico pedagógico, etc. dispone de	✓		✓		✓		

	tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado)						
19	La organización y funcionamiento de mi escuela son buenos.	✓		✓		✓	
20	(Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).	✓		✓		✓	
21	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.	✓		✓		✓	
22	Hago uso de las computadoras XO para comunicarse en comunidades escolares de Intranet.	✓		✓		✓	
23	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.	✓		✓		✓	
24	Nuestra escuela proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)	✓		✓		✓	
25	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.	✓		✓		✓	
26	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas	✓		✓		✓	
27	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la escuela.	✓		✓		✓	
28	Existe buena comunicación entre dirección y docentes.	✓		✓		✓	
29	Existe buena comunicación y apoyo entre los padres de familia de la Universidad Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓	
30	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	✓					
31	Conozco y aplico el Reglamento Interno de mi escuela compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos	✓		✓		✓	
32	Los servicios complementarios de mi escuela (por ejemplo biblioteca, sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.	✓		✓		✓	
33	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Aplicación y uso del conocimiento Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	Aplico mis conocimientos para optimizar el proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓	
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer educativo.	✓		✓		✓	
37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Matos Ramírez Augusto Abraham    DNI: 07559920

Especialidad del validador: Mg. En Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de 12 del 2016

Augusto Abraham Matos Ramírez

Mg. en Administración  
de la Educación

Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 : *Desempeño docente***

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: Docentes asertivos								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones	X		X		X		

	interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X	
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X	
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X	
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X	
17	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos.	X		X		X	
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	



23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Participación de la gestión educacional a la comunidad</b>								
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su	X		X		X		

	entorno.						
35	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Matos Ramírez Augusto Abraham    DNI: 07559920

Especialidad del validador: Mg. En Administración De la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 12 del 2016

Augusto Abraham Matos Ramírez

Mg. En Administración

de la Educación

Firma del Experto Informante.

Especialidad



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Creación del conocimiento								
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de la Universidad	✓		✓		✓		
2	Conozco los valores que propone la Universidad	✓		✓		✓		
3	Formo a los estudiantes en valores programados en el proyecto educativo.	✓		✓		✓		
4	En la Universidad, cuento con los recursos adecuados para enseñar.	✓		✓		✓		
5	La educación que brindó es de buena calidad.	✓		✓		✓		
6	Me siento identificado (a) con mi Universidad.	✓		✓		✓		
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.	✓		✓		✓		
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en la Universidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento y transferencia del conocimiento								
9	En la Universidad, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase	✓		✓		✓		
11	Hace uso de blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.	✓		✓		✓		
12	Archiva en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabaja.	✓		✓		✓		
13	En esta Universidad, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades del os estudiantes.	✓		✓		✓		
14	En esta Universidad los alumnos son bien acogidos..	✓		✓		✓		
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución,	✓		✓		✓		
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.	✓		✓		✓		
17	Existe buena relación entre profesores y estudiantes en la Universidad de Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓		
18	En la Universidad de Ciencias y Humanidades el personal(profesores, equipo técnico pedagógico, etc. dispone de	✓		✓		✓		



	tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado)						
19	La organización y funcionamiento de mi escuela son buenos.	✓		✓		✓	
20	(Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).	✓		✓		✓	
21	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.	✓		✓		✓	
22	Hago uso de las computadoras XO para comunicarse en comunidades escolares de Intranet.	✓		✓		✓	
23	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.	✓		✓		✓	
24	Nuestra escuela proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)	✓		✓		✓	
25	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.	✓		✓		✓	
26	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas	✓		✓		✓	
27	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la escuela.	✓		✓		✓	
28	Existe buena comunicación entre dirección y docentes.	✓		✓		✓	
29	Existe buena comunicación y apoyo entre los padres de familia de la Universidad Ciencias y Humanidades.	✓		✓		✓	
30	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	✓					
31	Conozco y aplico el Reglamento Interno de mi escuela compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos	✓		✓		✓	
32	Los servicios complementarios de mi escuela (por ejemplo biblioteca, sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.	✓		✓		✓	
33	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Aplicación y uso del conocimiento Compromiso normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	Aplico mis conocimientos para optimizar el proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓	
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer educativo.	✓		✓		✓	
37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Monacho Vargas Isebel    DNI: 09968311

Especialidad del validador: DGA: administración de la educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de Ago del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 : *Desempeño docente***

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	✓		✓		✓		
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	✓		✓		✓		
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones							



	interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
17	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos.	✓		✓		✓		
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		

23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Participación de la gestión educacional a la comunidad								
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
34	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su	✓		✓		✓		

	entorno.							
35	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓		
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Menacho Vargas Isabel

DNI:

09968395

Especialidad del validador:

Dra. Administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de Diciembre del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad